

”EIKÖHÄN ME HYVÄT PÄRJÄTÄ”

Stadiassa kulttuurituottajaopinnot vuosina 2001 ja 2002 aloittaneiden työhistoria,
tuottajauran ensimmäiset vuodet ja näkemyksiä alansa tulevaisuudesta

Viestinnän koulutusohjelma
Kulttuurituotannon
suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
22.4.2007

Tuomas Järvi



TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelma Viestintä		Suuntautumisvaihtoehto Kulttuurituottaminen	
Tekijä Tuomas Järvi			
Työn nimi ”EIKÖHÄN ME HYVÄT PÄRJÄTÄ” Stadiassa kulttuurituottajaopinnot vuosina 2001 ja 2002 aloittaneiden työhistoria, tuottajauran ensimmäiset vuodet ja näkemyksiä alansa tulevaisuudesta			
Työn ohjaaja/ohjaajat Katri Halonen			
Työn laji Opinnäytetyö	Aika 22.4.2007	Numeroidut sivut + liitteiden sivut 56 + 10	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tutkin opinnäytetyössäni Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian viestinnän koulutusohjelmassa kulttuurituotannon suuntautumisvaihtoehdossa vuosina 2001 ja 2002 opintonsa aloittaneiden työhistoriaa, niin kutsuttua tuottajauraa. Selvitän minkälaisista työ- ja koulutustaus-toista on lähdetty opiskelemaan kulttuurituottajaksi. Minkälaisia ja miten paljon töitä on tehty opintojen aikana sekä minkälaisissa tehtävissä tutkitut ovat nykyään. Kysyin kohderyhmältäni myös kulttuurituotannon alan tulevaisuuden näkymistä sekä alan yrittäjyydestä nyt ja tulevaisuudessa. Tutkin myös alaa kokonaan vaihtaneiden toimintaa. Haen työlläni vastauksia myös Stadian kulttuurituottajaopiskelijoiden usein normiajan ylittäviin opintoaikoihin sekä valmistuneiden alhaiseen työttömyystasoon.</p> <p>Kerron työssäni ensin tutkimukseni taustatekijöistä, eli kulttuurituottajien koulutuksesta, sekä aikaisemmin tehdyistä tutkimuksista. Selitän myös, mitä on kulttuurituottajan työ, mitä ovat kulttuurituotantoalan työt ja millainen on kulttuurialan sekä kulttuurituottajien työllisyys-tilanne. Kerron myös, miten tutkimukseni on tehty sekä arvioin tutkimukseni onnistumista. Tutkimukseni tulokset käyn läpi kysymysosioittain ja lopuksi vertailen tuloksiani toiseen samantyylliseen tutkimukseen sekä pohdin tekemäni vertailun tuloksia.</p> <p>Työni lähtökohtana on tekemäni kysely Stadiassa kulttuurituottajaopinnot vuosina 2001 ja 2002 aloittaneille vuosikursseille. Analysoin saamani vastaukset ja vertailin niitä Humanistisessa ammattikorkeakoulussa tehtyyn samantyylliseen tutkimukseen. Tulosten vertailu toi esiin suuria ja perustavanlaatuisia eroavaisuuksia, lähtien perusasennoitumisesta alaan sekä alalla työskentelyyn, ja päätyen toisistaan hyvin kaukana oleviin näkemyksiin tulevaisuudesta. Pohdin näiden voimakkaasti toisistaan eriävien tulosten syitä ja asetan ne koko alan kontekstiin.</p>			
Teos/Esitys/Produktio -			
Säilytyspaikka Taideteollisen korkeakoulun kirjasto, Aralis-kirjastokeskus			
Avainsanat Kulttuurituottaminen, kulttuurituottaja, työelämä, seuranta, tuottajaura, työllisyys, ylikoulut-taminen, Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, Humanistinen ammattikorkeakoulu.			



Degree Programme in Media		Specialisation Arts Management
Author Tuomas Järvi		
Title “I’D SAY THE BEST OF US WILL DO FINE” Helsinki Polytechnic Stadia Arts Management classes of 2001 and 2002.		
Tutor(s) Katri Halonen		
Type of Work Final Project	Date 22 nd April, 2007	Number of pages + appendices 56 + 1
<p>Abstract</p> <p>The thesis investigates the work history and the first years of the students that started their Arts Management studies in Helsinki Polytechnic Stadia between the years 2001 and 2002. The aim of this thesis is to find out their professional and educational backgrounds before arts management studies in Stadia and to obtain information about the amount and quality of the work that was done during the studies. Furthermore, there was a need to know about the focus groups’ current employment situation, their job descriptions and position in the organizational hierarchy. The additional aims are to find out about the focus groups’ views on the future of the arts management industry, opinions on entrepreneurship and the reasons for prolonged study-times and the low unemployment rate among the group. Also those who have ended up in other industries are studied.</p> <p>The thesis is based on an inquiry carried out within the Helsinki Polytechnic Stadia Arts Management classes of 2001 and 2002. In this thesis, the background factors such as arts management education in Finland, previous research, used terms and current employment situation are explained. Also the process of conducting research is explained along with some self-reflecting of the work. The results are reflected on other research carried out in the Humak University of Applied Sciences. The comparison brought out major differences between the graduates of Stadia and Humak, starting from attitudes towards cultural and arts management industries, working on them and ending at very distant views of the future. Finally, the reasons for these differences are debated and placed in the context of the whole industry.</p>		
Work / Performance / Project -		
Place of Storage Aralis Library and Information Centre, Helsinki		
Keywords arts management, arts manager, producer, working life, follow up, career, employment, education, Helsinki Polytechnic Stadia, Humak University of Applied Sciences		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA	2
2.1	Kulttuurituottajakoulutus	2
2.2	Aikaisemmat tutkimukset	5
2.3	Mitä on kulttuurituottajan työ?	7
2.4	Mitä ovat kulttuurituotantoalan työt?	10
2.5	Kulttuurialan ja kulttuurituottajien työllisyys	11
3	TUTKIMUSKYSYMYKSET	12
4	TUTKIMUSMENETELMÄ	13
4.1	Kysymykset	15
4.2	Vastausten analysointi	16
5	TULOKSET	17
5.1	Vastaajaryhmä	18
5.2	Työuran rakentuminen	18
5.2.1	Työkokemus ennen opintojen aloittamista	19
5.2.2	Työskentely opintojen aikana	22
5.2.3	Poissaolojaksot työelämästä valmistumisen jälkeen	27
5.2.4	Työllistyminen ja kilpailu työmahdollisuuksista	27
5.3	Nykyinen työpaikka tai keskeisimmät työnantajat	31
5.3.1	Nykyinen työnantaja ja työsuhteen laatu	32
5.3.2	Titteli, asema organisaatiossa ja keskeiset työtehtävät	32
5.3.3	Työsuhteen kesto ja vastaavuus koulutuksen kanssa	34
5.3.4	Palkkataso	36
5.3.5	Työtyytyväisyys	39
5.4	Työtulevaisuuden arvio	41
5.4.1	Uudet työmahdollisuudet ja työnhaku	41
5.4.2	Urakehitys	42
5.4.3	Suhtautuminen alan tulevaisuuteen	43
5.4.4	Lisäkoulutus	44
5.5	Alaa vaihtaneet	45
5.6	Yrittäjäys	46
6	POHDINTA	48
6.1	Erilaisia tuottajauria	48
6.2	Näkemyksiä kilpailusta ja tulevaisuudesta	51
6.3	Päätössanat	54
	LÄHTEET	55
	LIITE	

1 JOHDANTO

Suomessa koulutetaan kulttuurituottajia ammattikorkeakoulutasolla viidessä eri oppilaitoksessa. Kulttuurituotantoon keskittyviä tai opetuksessaan sivuavia yliopistoja on samoin viisi. Näistä oppilaitoksista valmistuu vuosittain kymmeniä uusia kulttuurituottajia, kulttuurialalla työskentelee entuudestaan kymmeniä tuottajiksi itseään tituleeraavia ihmisiä ja taas kymmeniä sellaisia, joiden työ on samankaltaista tuottamisen kanssa mutta titteli toinen. Tästä huolimatta kulttuurituottaja on melko tuntematon toimija ja titteli Suomen työkartalla. Jopa kulttuurin kentällä, mutta erityisesti muilla aloilla. Kulttuuriteollisuuden, kulttuurituottajakoulutuksen ja kulttuurituottajien kasvavasta tunnettuudesta huolimatta tuntuu yleisesti olevan epäselvää, mitä kulttuurituottaja lopulta tekee. Jopa siinä määrin, että monille tulee yllätyksenä, että joku oikeasti tekee – tuottaa – työkseen vaikkapa tapahtumia, jopa ympärivuotisesti, ja etteivät nämä tapahtumat vain ilmestykään valmiina jostain.

Heikosta tunnettuudesta huolimatta – tai ehkä juuri sen takia – kulttuurituottajia on tutkittu melko vähän: alan koulutusta on ammattikorkeakoulutasolla tutkittu vain Stadiassa ja Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, tuottajien työelämää hieman enemmän. Vastauksia ja vastauksia olisi paljonkin, kysyjä ja kysymyksiä vähänlaisesti. Pyrin työlläni tuomaan esille muutaman kysymyksen lisää ja tarjoamaan niihin myös kohderyhmäni puitteissa vastaukset. Kysyin tutkimusryhmältäni seikkaperäisesti muun muassa työhistoriasta. Minkälainen on ollut vastaajien työtausta ennen koulutuksen aloittamista, miten paljon ja millaisia töitä tehtiin opiskeluaikana, entä millaisissa työtehtävissä vastaajat toimivat nykyisin. Kartoitin myös vastaajien näkemyksiä niin omastaan kuin alankin tulevaisuudesta.

Työni lähtökohtana on tekemäni kysely Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian viestinnän koulutusohjelmassa kulttuurituotannon suuntautumisvaihtoehdossa vuosina 2001 ja 2002 opintonsa aloittaneille vuosikursseille. Keräsin tiedot kyselylomakkeella, jonka sähköpostitin kohderyhmälleni. Analysoin saamani vastaukset ja vertailin niitä Humanistisessa ammattikorkeakoulussa tehtyyn samantyylliseen tutkimukseen. Tulosten vertailu toi esiin suuria ja perustavanlaatuisia eroavaisuuksia, lähtien perusasennoitumisesta alaan sekä alalla työskentelyyn, ja päättyen toisistaan hyvin kaukana oleviin näkemyksiin tulevaisuudesta. Pohdin myös näiden voimakkaasti toisistaan eriävien tulosten syitä ja pyrin myös asettamaan ne koko alan kontekstiin.

Toivon työni tuovan lisää selkeyttä paikoin mystiseksi nähdyn kulttuurituottajan oikeaan toimenkuvaan ja työkenttään. Tulokseni myös avaavat näköalaa Stadian kulttuurituottajakoulutuksessa opiskelleiden tai yhä opiskelevien työhistoriaan, eli tuottajauraan. Tai ainakin tähänastiseen sellaiseen. Uskon myös tutkimusryhmäni vastausten toimivan ikkunana nousevan sukupolven näkemyksiin alan tulevaisuudesta. Edelleen toivon, että työni tulokset ja saatu vertailutieto avaisivat keskustelua alan tämän hetkisistä koulutus-trendeistä, koko alaa koskevasta ja alueellisesta ylikouluttamisesta, sekä alan työkentän tulevaisuudesta.

Kerron työssäni ensin tutkimukseni taustatekijöistä, eli kulttuurituottajien koulutuksesta, sekä aikaisemmin tehdyistä tutkimuksista. Selitän myös, mitä on kulttuurituottajan työ, mitä ovat kulttuurituotantoalan työt ja millainen on kulttuurialan sekä kulttuurituottajien työllisyystilanne. Kerron myös, miten tutkimukseni on tehty sekä arvioin tutkimukseni onnistumista. Tutkimukseni tulokset käyn läpi kysymysosioittain ja lopuksi vertailen tuloksiani toiseen samantyylliseen tutkimukseen sekä pohdin tekemäni vertailun tuloksia.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

2.1 Kulttuurituottajakoulutus

Kulttuurituottajakoulutus on nykymuodossaan ollut olemassa vuodesta 1998 lähtien (Halonen 2004, 16 - 17) ja ensimmäiset kulttuurituottajiksi valmistuneet ovat tulleet

työmarkkinoille vuosina 2001 ja 2002. Koulutus juontaa juurensa aikaisempaan kulttuurisihteerien ja myöhemmin kulttuurirohjaajien keskiasteen koulutukseen, joiden pohjalta muodostui nykyinen ammattikorkeakoulumuotoinen kulttuurituottajakoulutus – ensin väliaikaisen ja myöhemmin vakinaisen ammattikorkeakoulusektorin syntymisen myötä (Halonen 2004, 16-17). Vuodesta 1998 lähtien kulttuurituottajia on koulutettu julkissektorin, kolmannen sektorin ja yksityissektorin tarpeisiin sekä myös freelance- ja yrittäjyyspainotuksella vapaalle, eli niin kutsutulle neljännelle sektorille (Halonen 2004, 17; Halonen 2006, 260). Kulttuurituottajakoulutuksen päämääränä on kouluttaa monialaisia projektitoimijoita, jotka tietävät perusteet sekä eri taidelajeista tai niiden soveltavasta käytöstä, että perusteet liiketoiminnallisista aineista. Tavoiteosaamisen monialainen ydin antaa valmiuksia toimia kulttuuriproduktion toteuttamisen ympärille rakentuvan verkoston solmukohdassa. (Halonen 2006, 258.)

Kulttuurituottajien koulutus on nykyisellään keskittynyt ammattikorkeakouluihin, joissa se sijaitsee jonkin kulttuurialan suuntautumisvaihtoehtona tai omana koulutusohjelmanaan (Halonen 2004, 18). Kulttuurituottajia koulutetaan nykyään viidessä ammattikorkeakoulussa. Humanistisen ammattikorkeakoulun Humakin opetus järjestetään neljässä eri yksikössä, joilla jokaisella on omat vahvuusalueensa. Joutsenon yksikkö on keskittynyt kuvataiteen tuottamiseen ja festivaali- ja tapahtumaosaamiseen, Kauniaisten yksikkö kirjallisuuden ja teatterin tuottamiseen sekä hallintoon. Humakin Korpilahden yksikkö keskittyy elokuvaan ja paikalliskulttuuriin, Turun yksikkö kulttuuriviestintään ja kulttuurikasvatukseen. Mikkelin ammattikorkeakoulu ja Helsingissä toimiva ruotsinkielinen Yrkeshögskola Sydväst painottuvat etenkin julkisen ja kolmannen sektorin toimijoiden kouluttamiseen. Seinäjoen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon koulutusohjelma on jaettu kahteen osaan: sosiokulttuurisen työn ja mediatuottamisen suuntautumisvaihtoehtoon, joista ensin mainittuun kiinnittyy myös tapahtumatuotannon koulutus. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia kouluttaa ainoana tahona toimijoita nimenomaan vapaalle sektorille alan yritysten palvelukseen, sekä freelance- ja yrittäjätyyppisiksi itsenäisiksi tuottajiksi. (Halonen 2004, 29-30.)

Kulttuurituotannon ammattikorkeakoulutasoisten koulutuspaikkojen lukumäärä eri kouluissa on kehittynyt eri tavoin (taulukko 1). Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, jossa koulutus ensimmäisenä aloitettiin vuonna 1998, opiskelijoiden määrä miltei kaksinkertaistui vuoteen 2001 mennessä, jonka jälkeen määrät selvästi laskivat. Vuoden 2007 syksyllä Humakin eri toimipisteissä aloittaa kulttuurituottajaopinnot 76 uutta

opiskelijaa (Humakin kotisivut 2007). Esimerkiksi Stadiassa opiskelijamäärät taas ovat selvästi laskeneet: kun vuonna 1999 opinnot aloitti vielä 20 opiskelijaa (taulukko 1), aloittaa ne vuoden 2007 syksyllä enää vain 12 opiskelijaa (Stadian kotisivut 2007). Muissa ammattikorkeakouluissa opiskelijamäärät ovat enimmäkseen kasvaneet hieman tai pysyneet samoina (taulukko 1).

TAULUKKO 1: Opiskelijamäärät eri ammattikorkeakouluissa kulttuurituottajia valmistavilla linjoilla

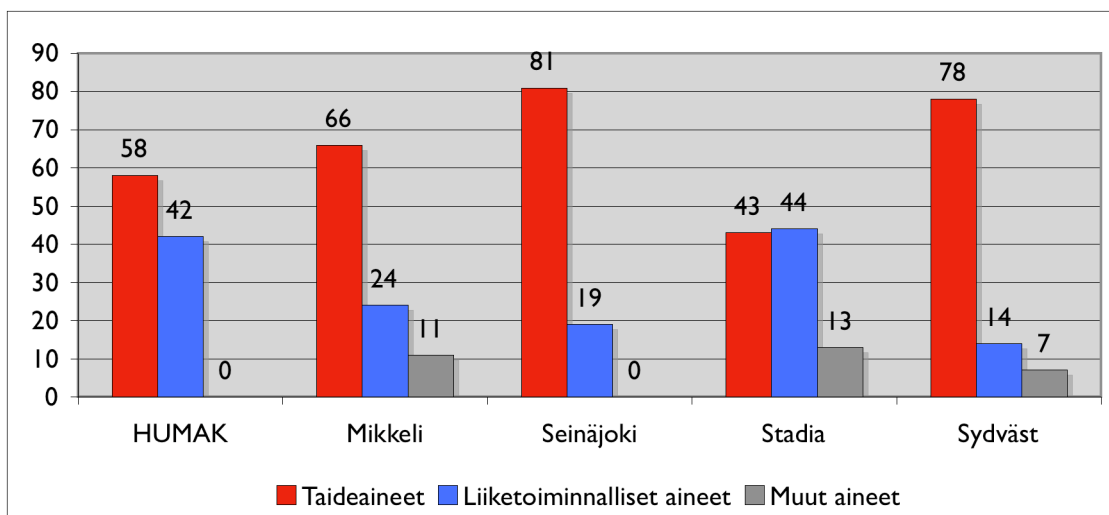
	Humak	Mikkeli	Seinäjoke	Stadia	Sydväst
1998	76	-	-	-	-
1999	85	-	18	20	18
2000	127	-	12	-	25
2001	149	20	12	20	27
2002	86	20	15	18	28
2003	76	20	15	-	28
2004	106	25	15	16	25
YHTEENSÄ	705*	85	87**	74	151

Lähde: Halonen 2006, 255 ja Stadian kotisivut 2007

* Luku sisältää nuorisosteen (534 opiskelijaa) sekä aikuisopiskelijat (171 opiskelijaa).

** Tässä rajauksena sosiokulttuurisen työn tuottajat. Seinäjoella koulutetaan erikseen myös mediatuottajia.

Koulutussisällöissä on koulujen kesken havaittavissa kaksi erillistä päälinjaa: taideaine- ja liiketoiminnallispainotteiset. Stadiaa lukuun ottamatta kaikki koulut painottavat selkeästi enemmän taideaineita opetuksessaan, painotuksen ollessa muutamassa tapauksessa jopa 80 prosenttia opetuksesta. Stadiassa painotus liiketoiminnallisten aineiden hyväksi on hiuksenhieno, mutta niiden määrä verrattuna muihin kouluihin on kuitenkin selvä. Myöskään Humakissa aineiden välinen ero ei ole niin suuri kuin selvästi taidepainotteisissa kouluissa. (Kuvio 1.) Syy tähän jakoon löytyy aiemmin mainituista oppilaitosten koulutussuuntauksista.



KUVIO 1: Taideaineiden ja liiketoiminnallisten aineiden prosentuaalinen osuus vuosien 2003-2004 kulttuurituottajien pakollisissa ammatillispesifeissä opinnoissa. Lähde: Halonen 2006, 257.

Ammattikorkeakoulujen tapaista kulttuurituottajakoulutusta annetaan myös yliopistollisella tasolla, koulutuksen painottuessa kuitenkin enemmän kulttuurihallinnolliseen osaamiseen. Suoranaista yliopistotasosta kulttuurituottajakoulutusta saa Sibelius-Akatemian Arts Management -maisteriohjelmassa Helsingissä. Sibelius-Akatemian Kuopion yksikössä puolestaan on taidehallinnon maisteriohjelma. Jyväskylän yliopistossa on Music, Mind and Technology -maisteriohjelma, joka nimensä mukaisesti painottuu musiikkialalle, ei kulttuurituotantoon. Turun yliopiston humanistisen tiedekunnan Porin yksikössä on kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen koulutusohjelma, josta valmistuu humanististen tieteiden kandidaatteja ja filosofian maistereita. Koulutusohjelmassa kulttuurituotannon suunnittelu on kuitenkin sivuaineena ja painotus yleisesti kulttuurihallinnon puolella. Oulun yliopistossa kulttuurituotantoa sivutaan kulttuuriantropologian opinnoissa mutta painopiste on jälleen muualla.

2.2 Aikaisemmat tutkimukset

Katri Halonen on tehnyt laajan kartoituksen Suomen kulttuurituotannon koulutuksen volyymista ja sisällöistä (2004). Samassa tutkimuksessa hän kartoitti myös ammattikorkeakoulujen tuottajakoulutuksen suunnittelun avainhenkilöiden näkemyksiä tuottajan työnkuvan ja toimikentän muutoksista lähitulevaisuudessa (mt. 2004). Stadiassa vuonna 1999 kulttuurituottajaopinnot aloittaneiden koulutustyytyväisyyttä tutkinut Salla Hallberg keskittyi enimmäkseen tutkittujen kokemuksiin koulutuksesta saamastaan hyödyn-

tä, ei niinkään työhistoriaan (Hallberg 2006). Pilvi Kalhama puolestaan on tutkinut Humanistisen ammattikorkeakoulun koulutuksen vaikuttavuutta työelämässä, sekä Humakista valmistuneiden sijoittumista työelämään (Kalhama 2006). Kalhaman laajassa tutkimuksessa tutkittiin osin samoja asioita kuin omassa tutkimuksessanikin. Vertailenkin saamiani tietoja Kalhaman keräämiin tuloksiin myöhemmin työssäni. Katri Halonen on myös tutkinut yleisemmin tapahtumatuotannon tulevaisuutta helsinkiläisten pitkään ammatissa toimineiden tuottajien arvioimina (Halonen 2005). Halonen on myös kirjoittanut kulttuurituottajan ammattispesifistä osaamisesta ja alan koulutuksesta Suomessa (Halonen 2006). Riku Oksman on pro gradu -tutkielmassaan haastatellut neljää eri aloilla toimivaa tuottajaa ja luonut neljä erilaista tuottajaluonnetta, joista on piirteitä kaikissa tuottajissa alaan katsomatta. (Oksman 2002). Heidi Moisio ja Lotta Holma tutkivat yhtenä Helsingin kulttuurikaupunkivuoden tapahtumana tuotetun Labra-teoksen tuotannollista prosessia, eri tahojen välistä kommunikaatiota ja myös tuottajan roolia (Moisio & Holma, 2000).

Opetusministeriön ylläpitämä AMKOTA-tietokanta on ammattikorkeakoulujen toimintaa kuvaava päätös- ja tilastotietokanta, joka sisältää ammattikorkeakoulukohtaisia ja koulutusaloittaisia tietoja (AMKOTA-tietokanta, 2007). Tietokantaan on kerätty tietoa muun muassa ammattikorkeakoulujen kulttuurialan opinnot keskeyttäneistä koulutusaloittain ja kouluittain, mutta ei koulutusohjelmittain, saati suuntautumisvaihtoehdoittain eriteltynä. Samoin tietokannasta löytyvät tilastot kulttuurialan tutkinnon suorittaneista ja keskimääräisistä opiskeluaajoista koulutusaloittain ja kouluittain, mutta ei koulutusohjelmittain, eikä suuntautumisvaihtoehdoittain eriteltynä. Tietokannassa on myös tiedot vuosina 2001-2004 valmistuneiden opiskelijoiden toiminnasta vuoden 2004 lopussa koulutusaloittain jaoteltuina.

Ammattikorkeakoulujen ja opetusministeriön yhteinen ja yhtenäinen opiskelijapalautteen opiskelijapalautejärjestelmä OPALA kokoaa ajantasaista tietoa ammattikorkeakouluista valmistuvien opiskelijoiden työllistymisestä ja tietoa siitä, miten koulutus ja harjoittelu ovat opiskelijoiden mielestä onnistuneet (OPALA-tietokanta 2007). Tietokannan tilastot on jaoteltu kouluittain ja koulutusaloittain, mutta ei koulutusohjelmittain tai suuntautumisvaihtoehdoittain. Tietoja on kerätty muun muassa ammattikorkeakouluopintoja edeltäneestä työkokemuksesta, työtilanteesta ennen opintoja, sekä työtilanteesta ja työn luonteesta valmistumisen jälkeen. Opetusministeriö hyödyntää opiskelijapalautetta koulutuksen arvioinnissa, ammattikorkeakoulujen ja koulutusalojen välisessä

vertailussa ja koulutuksen suunnittelussa. Ammattikorkeakoulut käyttävät saatua palautetta eri koulutusalojen ja tutkintojen koulutuksen ja harjoittelun kehittämisessä, sekä vertailussa muiden ammattikorkeakoulujen opiskelijapalautteeseen (em. 2007).

Virpi Honkanen ja Sakari Ahola (2003) ovat tutkineet laajasti ammattikorkeakoulujen kulttuurialoilta valmistuneiden koulutuskokemuksia, työllistymistä ja suhtautumista alan yrittäjyyteen. Heidän tutkimuksensa lähetettiin 1 058:lle ammattikorkeakouluista vuosina 1999 - 2001 valmistuneille kulttuurialan ammattilaiselle, kyselyn palautti 535 henkilöä. Tutkimuksessa kulttuurituotannon kenttää edusti 21 vastaajaa, prosentuaalisesti 4 % vastanneista, joista suurin osa oli valmistunut Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. (mt. 2003, 32) Seinäjoen yksikkö myös kouluttaa kulttuurituottajansa sosiaalialan yksikössä, toisin kuin esimerkiksi Stadia, jossa kulttuurituottajakoulutusta annettiin viestinnän koulutusohjelman alaisuudessa vuoteen 2006 saakka. Nykyään kulttuurituottajakoulutus on Stadiassakin oma koulutusohjelmansa. Kulttuurituottajien alhainen lukumäärä tutkimuksessa selittyy koulutusohjelman nuoruudella: vuonna 2001 koulutus oli hiljattain vasta aloitettu useimmissa oppilaitoksissa.

Kulttuurituottajien suoranaisestä alakohtaisesta tai muun alan työkokemuksesta ennen opintoja ja opintojen aikana sekä työllisyydestä valmistumisen jälkeen on siis varsin vähän tutkittua tietoa saatavilla. Useimmissa kulttuurialan työllisyyselvityksissä yksittäisten koulutusohjelmien tai ammattinimikkeiden tietojen erittely on äärimmäisen vaikeaa tai jopa mahdotonta. Tämä on sinänsä suuri vahinko, sillä eikö juuri sellainen tieto kiinnostaisi suuresti useitakin tahoja: opetuksesta päättäviä elimiä, opetuksen tarjoajia ja tietenkin sekä nykyisiä, että potentiaalisia opiskelijoita. Pyrinkin tällä tutkimuksellani tuomaan lisätietoa kulttuurituottajien työhistoriaan, nykytilanteeseen ja tulevaisuuden näkemyksiin.

2.3 Mitä on kulttuurituottajan työ?

Kulttuurituottajan ammatin ytimeksi muodostuu monialainen eri osaamisalueiden perusteiden hallinta, jonka varassa kulttuurituottaja operoi tuodakseen yhteen taide- ja liiketoimintaosaajia yksittäisen kulttuuriproduktion toteuttamiseksi (Halonen 2006, 258).

Karikoidusti (kulttuuri)tuottajan voisi määritellä henkilöksi, joka tietää vähän kaikesta muttei paljoa mistään, tuntee lähes kaikki, puuttuu miltei kaikkeen ja delegoi kaiken

oikean työnteon muille. Yhtäkaikki tuottaminen on yksinkertaistetusti ongelmien ratkaisua, asioiden järjestelyä ja muiden työn valvomista. Yritysmailman termein: tuottaja on projektin toimitusjohtaja, joka tekee sovitun työn halutulla tavalla ja on vastuussa työn maksajalle. Voisi myös sanoa, että tuottaja voi pitää työpanostaan onnistuneena, jos puhelin ei soi projektin lopputoteuman aikana kertaakaan ja kukaan ei tule jälkeensä haukkumaan. Edelleen yksinkertaistaen: tuottajan tärkein tehtävä on tehdä itsensä tarpeettomaksi. Kaiken tulee toimia ilman tuottajan läsnäoloa ja prosessiin puuttumista. Tuottajan on kuitenkin oltava lähellä, ja jonkin muuttuessa tai mennessä pieleen, pystyttävä operoimaan uudessa tilanteessa.

Kulttuurituottaja toimii eri tahojen yhteyshenkilönä, välittäjänä ja liimana, joka pitää koko produktion kasassa. Tuottajalla on oltava myös psykologista silmää: hänen on tunnettava ihmiset, löydettävä heidän ydinsaamisensa ja sitten sijoitettava heidät oikeaan paikkaan ja tehtävään organisaatiossa. Tuottajan työssä korostuu aina myös taloudellinen osaaminen, talouden työkalujen käyttäminen ja termien sekä numeroiden tunteminen. Usein tuottajan tärkeimpiä ominaisuuksia ei niinkään ole tietää, miten jokin asia tehdään, vaan tietää taho tai henkilö, joka tietää miten kyseinen asia tehdään ja lopulta hankkia kyseinen taho tai henkilö paikan päälle tekemään se alkuperäinen asia, tuottajan itsensä vain katsellessa vierestä. Tuottajan ammattitaito onkin usein sidoksissa hänen verkostoihinsa ja kykyyn käyttää niitä tehokkaasti.

Tuottaja ei voi, eikä hänen tarvitsekaan tietää ihan kaikkea. Hänen on kuitenkin tiedettävä ja tunnettava ne henkilöt, jotka osaavat kertoa, mitä mikin maksaa. Tuottajan on kyettävä yhteistyöhön kaikkien projektiin liittyvien tahojen kanssa. Kommunikaatio eri osapuolten välillä on edellytys tarvittavan informaation saamiselle. (Moisio & Holma 2000, 21.)

Riku Oksman on omassa pro gradu -työssään (2002) tutkinut eri aloilla toimivan neljän eri tuottajan työtä ja muodostanut tuottajaluonteelle neljä eri tuottajatyyppejä. Taiteilijatuottaja johtaa visioidensa avulla, hän on työssään erityisesti painottunut sisältöön ja hänellä on hyvin henkilökohtainen suhde tuotantoihinsa. Asiantuntijatuottaja on johtajuutta enemmän painottunut asiantuntijuuteen, eikä sitoutuminen projekteihin ole hänelle niin voimakasta kuin taiteilijatuottajalla. Toimittajatuottaja puolestaan määrää diktatorisesti tuotantojensa sisällön yksityiskohtia myöten, usko työhönsä ja on vahvasti sitoutunut hankkeisiinsa. Yritysjohtajatuottajan huolena taas ovat tuottamisen ohella suurempien kokonaisuuksien yritystasolla johtaminen, yrityksen etu menee hänellä

oman edun edelle. Oksmanin mukaan kaikilla tuottajilla on kaikkien edellä mainittujen tyyppien piirteitä. Oksmanin tutkimuksessa taitelijatuottajaa edusti hän itse (harrastaja-teatterituotannot), asiantuntijatuottajaa Oskar Vahervuori (yritystapahtumat, Seikkailu Oy), toimittajatuottajaa Saku Tuominen (televisiotuotannot, Broadcasters Oy) ja yritysjohtajatuottajaa Marko Röhr (elokuvatuotannot, MRP Matila & Röhr Productions Oy). (Oksman 2002.)

Kaiken kaikkiaan tuottajan työ on ”sadosokistista ja mystistä ihmissuhdehommaa”. Jos projekti onnistuu, taiteilijat ovat hyviä. Jos se epäonnistuu, syy on tuottajan. Tuottajan tulee osata nauttia onnistumisestaan, vaikka ”kunnia menee kuitenkin muille”. (Moisio & Holma 2000, 22.)

Heidi Moisio ja Lotta Holma ovat selvityksessään (2000) keränneet haastatteluistaan myös yleisimmin mainittuja hyvän tuottajan ominaisuuksia, joita ovat: kyky laskea, kommunikaatiokyky ja tiedon hallinta, joustavuus ja stressinsietokyky, yhteistyökyky ja ihmissuhdetaidot, kyky delegoida, johtamistaito, asiantuntemus omalla alalla, kokonaisuuksien ja aikataulujen hallinta, epävarmuuden hallinta ja riskinotto kyky, kaaosjohtamistaito sekä rohkeus ja luottamus omiin ratkaisuihin. Moisio ja Holma tiivistävät tuottajan keskeiset kompetenssit seuraavasti: verkosto-osaaminen, business-osaaminen, toimialaosaaminen ja persoonallisuustekijät. (em. 2000.)

Tapahtumatuottajan kokonaisosaamisen kenttä on hyvin laaja ja tuottajan toimenkuva leimallisen poikkitieteellinen ja -taiteellinen (Halonen 2005, 62).

Katri Halonen kuvaa tutkimuksessaan (2005) tuottajan työssä keskeisimmäksi tehtäväksi produktion kokonaisvaltaisen prosessihallinnan ja lankojen käsissä pitämisen. Tämän alle kätkeytyy laaja kirjo erilaisia osaamisalueita esimerkiksi taiteellisen sisällön, taloushallinnon, tuotantologistiikan, tiimityön ja markkinointiviestinnän alueilta. Merkittävimmiksi osaamisalueiksi nousevat taide- ja kulttuurisisältö, asiakkaiden tunteminen ja liiketoimintaan liittyvä monipuolinen osaaminen. (em. 2005.)

2.4 Mitä ovat kulttuurituotantoalan työt?

”On sanottu, että firman johtajalta vaaditaan noin 40 erilaista osaamisaluetta, kun vastaavasti kulttuurituottajan odotetaan hallitsevan vähintään noin nelinkertainen määrä osaamisalueita[...]” (Halonen 2005, 24).

Kulttuurituotantoalan työt hajoavat erittäin moneen suuntaan, sisältäen osaamista monilta eri aloilta ja painottuen tarpeen mukaan suuntaan tai toiseen. Tiukimman määritelmän mukaan alan töinä voisi pitää vain selkeästi tuotannollista työtä, joka sisältää tuotantoprosessin, ihmisten ja rahan hallintaa, eikä lainkaan esimerkiksi tiedotusta tai markkinointia. Toisaalta markkinointi ja tiedotus voivat aivan yhtä hyvin kuulua kulttuurituottajan työnkuvaan, joten on perusteltua pitää enimmäkseen toiseen tai molempiin näistä – eikä juurikaan tuotannolliseen puoleen – painottuvaa toimenkuvaa yhtä lailla alan työnä.

Eräs kyselyyni vastanneista nosti perustellusti esiin alan töihin liittyvän ristiriidan: miksi levynmyynti vaikkapa Helsingin juhlatuokkien tilaisuuksissa on alan työtä, mutta levynmyynti Free Record Shopissa ei. Suuresta samankaltaisuudesta huolimatta juhlatuokilla levyjen myyminen katsotaan alan työksi siksi, koska tällöin ollaan suoraan työsuhteessa kulttuuritapahtumia järjestävään organisaatioon, eikä yritykseen, jonka ensisijainen tehtävä on tuottaa osakkeenomistajilleen voittoa levyjen myymisellä. Samaten televisiotuotantojen parissa työskentely ei ole alan työtä, koska audiovisuaalinen ala on selkeästi erillinen kulttuurituotannonalasta. Näin siitäkin huolimatta, että tuottajan työ on molemmilla aloilla hyvin samankaltaista.

Olen työssäni rajannut alan työt ja muut työt vuonna 2001 ja 2002 opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden koulutusohjelmien sisältöjen mukaan. Koulutussisällöt ovat molemmilla vuosikursseilla pääpiirteissään samanlaiset ja tarjonnaltaan erittäin laajat. Ja koska koulutukseen on sisältynyt monia kursseja tiedotuksesta ja markkinoinnista, lasken esimerkiksi yhteyspäällikön tehtävät alan töiksi. Esimerkiksi audiovisuaalisia opintoja on ammatillisissa opinnoissa taas sivuttu lyhyellä ja ”harrastushenkisellä” kurssilla, eikä esimerkiksi av-tuotannon opetusta ole annettu lainkaan. Täten katson, etteivät televisiotuotannolliset työt ole alan töitä.

2.5 Kulttuurialan ja kulttuurituottajien työllisyys

Kulttuuriala työllistää valmistuneita huonommin kuin ammattikorkeakoulujen tutkinnot keskimäärin (Honkanen & Ahola 2003, 34). Vuoden 2004 lopussa kulttuurialan työttömyysprosentti ammattikorkeakoulusta valmistuneiden keskuudessa oli 21,6, kun se kaikilla aloilla yhteensä oli 14,2 prosenttia. Toisaalta samojen ryhmien työttömyys oli kulttuurialalla noussut 2001 vuoden 10,9 prosentista mainittuun 2004 vuoden 21,6 prosenttiin, kun se kaikilla aloilla yhteensä nousi 2001 vuoden 4,3 prosentista mainittuun 2004 vuoden 14,2 prosenttiin (taulukko 2). Tämän tiedon valossa kulttuurialojen työllisyyden kehitys näyttysi hieman valoisammalta kuin muilla aloilla keskimäärin, antavathan mainitut luvut kuvan kaikkien koulutusalojen työttömyyden kolminkertaistumisesta, siinä missä kulttuurin koulutusalojen työttömyys on ”vain” kaksinkertaistunut.

TAULUKKO 2: Ammattikorkeakoulututkinnon suoritusvuosi ja työttömyysprosentti vuoden 2004 lopussa

	2001	2002	2003	2004	2001-2004 yht.
Kulttuuriala	10,9%	11,6%	15,4%	21,6%	15,0%
Kaikki alat yhteensä	4,3%	5,2%	6,6%	14,2%	7,2%

Lähde: AMKOTA-tietokanta, 2006

Edellisiin tuloksiin verrattuna vuosien 2001 ja 2004 tutkinnon suorittaneiden määrä kaikilla aloilla on noussut vain hieman: vuonna 2001 tutkinnon suorittaneita oli 17 430 ja vuonna 2004 20 591, kasvua 3 161 tutkintoa. Kulttuurialan tutkintojen määrä sen sijaan on miltei kaksinkertaistunut samassa ajassa: vuonna 2001 tutkinnon suorittaneita oli 903 henkeä ja vuonna 2004 jo 1 660 henkeä, kasvua 757 tutkintoa (taulukko 3). Voitaneen siis sanoa, että kulttuurialan työttömyys on suurista prosentuaalisista luvuista huolimatta kasvanut maltillisemmin kuin kaikilla ammattikorkeakoulujen opiskelualoilla yhteensä.

TAULUKKO 3: Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet suoritusvuosittain

	2001	2002	2003	2004	2001-2004 yht.
Kulttuuriala	903	1 169	1 460	1 660	5 864
Kaikki alat yhteensä	17 430	20 060	20 296	20 591	91 868

Lähde: AMKOTA-tietokanta, 2006

Edellä mainittuja tuloksia tutkittaessa ja vertailtaessa on tärkeää kuitenkin muistaa, että mainituista luvuista ei ole mahdollista erotella vain kulttuurituottajia omaksi ryhmäkseen. Samoin on ymmärrettävä, että kulttuurialan toimijan ja vaikkapa sairaanhoitajan

työttömyys on erilaista. Jos paikallisella sairaalalla tai muulla taholla ei ole tarjota töitä, niin silloin sairaanhoitaja on työtön. Kulttuurialan ammattilaisen työllisyyden kalenterikiertoon taas kuuluu miltei erottamattomana osana hetket, jolloin hän ei voi sanoa olevansa työllistetty. Tilanne on sama ja erityisen selvä yhä lisääntyvien pätkä- ja keikkatöiden osalla: vastaaja on saattanut ilmoittaa olevansa työtön, vaikka heittäisikin jatkuvasti keikkaa useille eri tahoille mutta ei olisi näihin vakituksessa työsuhteessa. Monet freelancerit puhuvat kiireisistä ja hiljaisista kausista. Kaikki edellisten tietokantojen tilastot ovat myös aina vain juuri sen hetkisen tilanteen tietoja, tilanne on saattanut muuttua jo seuraavana päivänä.

Kulttuurituottajien työttömyydestä on valitettavan vähän tutkittua tietoa saatavilla. Kuitenkin vertailtaessa Hallbergin (2006) ja Kalhaman (2006) tutkimuksia, voidaan suuntaa-antavia päätelmiä tehdä, vaikka tutkimusten kysymyksenasettelut eroavatkin keskenään. Hallbergin kyselyssä Stadian ensimmäisen kulttuurituottajavuosisikurssin keskuudessa valmistumisensa jälkeisellä kahden vuoden jaksolla jokusen kuukauden työttömänä oli ollut 18 prosenttia, eli kaksi henkeä vastaajista ($n = 11$, em. 2006, 19). Kalhaman selvityksessä työttömyydestä kysyttiin kysymyksellä ”Valmistumisen jälkeen työllistyminen”, johon 16 prosenttia, 17 henkilöä, vastasi olevansa edelleen työtön kun valmistumisesta oli kulunut yli vuosi ($n = 109$, em. 2006, 77 - 78). Omassa kyselyssäni työttömänä oli valmistumisen jälkeen ollut 11 prosenttia, yksi henkilö, vastaajista ($n = 21$), joka hänkin oli kyselyyn vastatessaan jo löytänyt uusia töitä. Kaikissa kolmessa tutkimuksessa työllisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä yleistä työllisyyttä. Näiden tulosten keskinäinen vertailu on jokseenkin hankalaa mutta suuntaa-antavina niitä voitaneen kuitenkin pitää.

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Haluan tutkimuksellani tuoda selville kulttuurituottajien työhistoriaan, niin kutsuttuun tuottajauraan. Minkälaisista työ- ja koulutustaustoista on lähdetty opiskelemaan kulttuurituottajaksi. Minkälaisia ja miten paljon töitä on tehty opintojen aikana, entä minkälaisissa tehtävissä tutkitut ovat nykyään. Olen kysynyt kohderyhmältäni myös kulttuurituotannon alan tulevaisuuden näkymistä sekä alan yrittäjyydestä nyt ja tulevaisuudessa. Myös alaa kokonaan vaihtaneiden toimintaa on tutkittu.

Haen tutkimuksessani vastauksia seuraaviin pääkysymyksiin:

- millaisen työkokemuksen koulutukseen hakeutuneet omaavat,
- miten kohderyhmän työura on käynnistynyt ja edennyt opintojen aikana,
- millaisissa tehtävissä kohderyhmä nykyään toimii ja
- millaisia ovat tutkittujen näkemykset tulevaisuudesta.

Pyrin myös ymmärtämään, miksi Stadian kulttuurituottajaopiskelijoiden opinnot kestävät useimmissa tapauksissa yli normiajan, verrattuna niin ammattikorkeakoulujen keskimääräiseen opintoaikaan kuin muihin kulttuurituottajakoulutusta tarjoaviin oppilaitoksiin. Huomion kohteena on myös mieltäni askarruttanut seikka Stadiasta valmistuneiden kulttuurituottajien alhaisesta työttömyydestä ja muista kouluista valmistuneiden kulttuurituottajien varsin korkeasta työttömyydestä.

Olen rajannut tutkimukseni kohteeksi Stadiassa kulttuurituottajaopinnot vuosina 2001 ja 2002 aloittaneet opiskelijat. Tutkituista osa on valmistunut, osan painopiste siirtynyt täysipäiväisestä opiskelusta enemmän työnteon suuntaan, opintojen päättäminen kuitenkin tavoitteenaan. Aineisto on kerätty vuoden 2007 maaliskuussa kyselylomakkeella.

4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimuskohdettani – vuosina 2001 ja 2002 Stadian kulttuurituotanto-opinnot aloittaneita – ja tutkimuskysymyksiä pohtiessani, kävi nopeasti selväksi, että kysymysten rajaaminen tulisi olemaan erittäin hankalaa. Huomioon ottaen alan erityispiirteet erityisesti työrintamalla oli myös selvää, että samanlaisten vertailututkimuksien löytäminen esimerkiksi muista koulusta, tai vaikkapa Opetusministeriön tietokannoista, tulisi olemaan vaikeaa. En näistäkään tosiseikoista huolimatta halunnut rajata tai supistaa kysymyksiä, koska mielestäni kulttuurituotantoalan työsuhteiden erityislaatuisuus ja monipuolisuus ansaitsisi tulla tutkituksi hieman laajemminkin.

Kun olin saanut valmiiksi ensimmäisen version kysymyksistä, oli tarkoitukseni kerätä tiedot kohderyhmältä haastattelemalla, joko puhelimitse tai henkilökohtaisessa tapaamisessa. Tein yhden puhelinhaastattelutestin entisen luokkakaverini suosiollisella avustuksella: kun haastattelua oli kulunut 40 minuuttia ja haastattelu vasta hieman yli puolen välin, oli selvää, ettei puhelinhaastattelu tulisi kyseeseen näin massiivisen kysymysmää-

rän kanssa. Lisäksi osa kysymyksistä vaati vastaajalta muun muassa kuukausittaisten työtuntimäärien laskemista, mikä entisestään vahvisti haastattelun sopimattomuutta. Hylkäsin puhelinhaastattelut taloudellisesti ja aikataulullisesti mahdottomina ja vaihdoin keruumenetelmäksi kyselyn. Karsin ja hioin kysymyksiä hieman ja tein niistä rungon Microsoft Excel -ohjelmalla. Excel toimii oikein hyvin taulukkojen kanssa, jollainen kysymysmatriisikin on, ja tiesin, että miltei kaikilla kohderyhmässäni olisi Excel-ohjelma käytettävissään. Veikkaukseni osoittautuikin oikeaksi, sillä vain yksi henkilö tavoitetusta 34:stä pyysi saada kyselyn jossain toisessa formaatissa. Toinen vaihtoehto kyselyn tekemiseen olisi ollut Stadian e-lomake-editori, jolla kysymysmatriisiin olisi voinut muotoilla ja myös julkaista Stadian verkkosivuilla, joilla vastaajat olisivat sitten voineet omia aikojaan käydä vastaamassa kyselyyn. E-lomake-editori oli minulle kuitenkin vieras ohjelmisto, enkä kiireellisen aikataulun vuoksi halunnut käyttää aikaa ohjelmiston opetteluun, joten Excel oli parempi vaihtoehto. Arvelin myös, että sähköpostitse lähetetty kysely mielletäisiin henkilökohtaisemmaksi kuin pelkkä viittaaminen verkko-osoitteeseen ja siten myös keräisi enemmän vastauksia.

Ennen kyselyn lähettämistä selvitin kohderyhmäni voimassaolevat puhelinnumerot ja soittelin ihmiset läpi. Kerroin, että olen tekemässä tutkimusta Stadian kulttuurituottaja-opiskelijoiden työhistoriasta ja että lähettäisin kyselyn sähköpostitse. Tällä keinolla pyrin luomaan entistä henkilökohtaisempaa suhdetta kohderyhmääni ja tekemään kieltäytymisestä vaikeampaa. Soittokierroksen jälkeen lähetin kyselyt matkaan. Annoin saatesähköpostissa melko vähän palautusaikaa, joka varmaankin hieman karsi vastaajien määrää. Annetun vastausajan päätyttyä lähetin sähköpostitse muistutuksen niille, jotka eivät vielä olleet vastanneet ja tämän jälkeen muutaman päivän kuluttua sähköpostitse vielä toisen muistutuksen. Vielä tämänkin jälkeen lähetin matkapuhelimitse tekstiviestin niille, jotka eivät olleet vastanneet ja maanittelin heitä vastaamaan. Katri Halonen on omassa saman alan tutkimuksessaan (Halonen 2005, 15) huomannut, että kyselykaavakemuotoinen tiedonkeruu on paitsi poikkeuksellisen työläs, myös heikosti tulosta tuottava tapa erityisesti kulttuurituottajien keskuudessa. Omien kokemusteni valossa olen taipuvainen yhtymään Halosen mielipiteeseen.

Kyselykaavakkeesta (liite 1) tuli lopulta verrattain laaja ja yksityiskohtainen, jopa hieman raskas. Monet vastaajista kritisoivatkin juuri kyselyn laajuutta. Lopullisena syynä ei mielestäni kuitenkaan lopulta ollut kyselyn laajuus, vaan pikemmin vastaajien omat kiireet ja kyselyyn vastaamiseen tarvittavan ajan löytämisen vaikeus. Toki syyttävä

sormi kääntyy tässä kohdassa yksin minuun, koska olin niin kireällä aikataululla liik-
keellä, että vastaamisaikaa oli jätetty erittäin vähän.

4.1 Kysymykset

Kyselylomakkeen (liite 1) kysymykset on ryhmitelty seuraavasti: kohdat 1 - 6; tausta-
tiedot, kohta seitsemän; työuran rakentuminen, kohdassa kahdeksan kysyttiin nykyisestä
työtilanteesta, kohdassa yhdeksän työtulevaisuudesta, kohdassa kymmenen kysyttiin
alaa vaihtaneiden tilanteesta ja kohdassa 11 kulttuurialan yrittäjyydestä.

Taustatietokysymyksillä, kohdat 1 - 6, selvitettiin vastaajan nimi-, sukupuoli-, ikä- ja
osoitetietojen lisäksi opintojen aloittamisvuosi ja niiden päättämivuosi. Mikäli vastaaja
ei ollut valmistunut, pyydettiin syy tähän erittelemään. Valmiina vaihtoehtoina tarjottiin
syitä: työkiireet, lopettanut opinnot ja muu syy, mikä. Vaikka kyselylomakkeessa kysyt-
tiinkin vastaajien osoitetiedot, ne olisi halutessaan voinut jättää antamatta. Näin ei kui-
tenkaan yksikään vastaaja tehnyt. Kyselyn ohjeistuksessa myös painotettiin vastausten
luottamuksellisuutta ja kysyttiin vastaajan lupaa nimien mahdolliseen julkistamiseen.

Kohdassa seitsemän kartoitettiin vastaajien työuran rakentumista, alkaen ajasta ennen
kulttuurituottajaopiskelujen aloittamista, työskentelystä opiskelujen aikana, sekä työti-
lanteesta valmistumisen jälkeen ennen nykyistä työpaikkaa. Viimeksi mainittu kysy-
mys oli suunnattu vain valmistuneille. Edelleen kysyttiin valmistumisen jälkeisestä
palkkatasosta uran alkuvaiheilla ja mahdollisista poissaolojaksoista työelämästä. Nämä-
kin kysymykset olivat suunnatut vain valmistuneille. Kohdassa seitsemän kysyttiin
myös työllistymisen haasteista ja työmahdollisuuksista kilpailusta.

Kahdeksannessa kohdassa keskityttiin nykyiseen työpaikkaan tai keskeisiin toimek-
siantajiin, jos niitä oli useita. Kysymyksillä kartoitettiin työnantajatahoja, niiden sijain-
tikuntia, työtitteliä, asemaa organisaatiossa ja keskeisiä työtehtäviä. Samoin kysyttiin
työsuhteiden laaduista, kestoista ja vastaavuuksista koulutuksen kanssa. Myös nykyises-
tä palkkatasosta, mahdollisista luontaiseduista, sekä työtyytyväisyydestä oli omat ky-
symyksensä.

Kohdassa yhdeksän hahmotettiin kohderyhmän näkemystä tulevaisuudesta. Kysymyk-
sillä haettiin vastauksia tämän hetkiseen työnhakutilanteeseen, näkemykseen omasta

urakehityksestä kymmenen vuoden ajanjaksolla ja mahdollisen lisäkoulutuksen tarpeesta. Lisäksi kysyttiin myös suhtautumista alan tulevaisuuteen, alan kehityksen tärkeimpiin positiivisiin tekijöihin ja suurimpiin uhkiin.

Kulttuurituotannon johonkin toiseen alaan vaihtaneet – joko osittain tai kokonaan – olivat selvityksen kohteena kohdassa kymmenen. Syitä alan vaihtamiseen kolmella kysymyksellä: ”Miksi vaihdoit alaa?”, ”Millä alalla olet nyt?” ja ”Näetkö mahdollisena paluun kulttuurituotannon alalle joskus tulevaisuudessa?”.

Kohdassa 11 kysyttiin vastaajien näkemyksiä kulttuurituotantoalan yrittäjyydestä. Vastauksia haettiin niin kunkin omaan kiinnostukseen yrittäjyyttä kohtaan, kuin kohderyhmän käsityksistä alan yrittäjyyden nykytilanteesta ja tulevaisuuden kuvista.

4.2 Vastausten analysointi

Tein kysymyksiä muotoillessani sen perustavanlaatuisen virheen, että en muokannut niitä tarpeeksi monivalintakysymysten muotoon, vaan jätin enemmän tilaa vapaamuotoisille vastauksille. Vaikka kunnianhimoisesti olinkin aluksi ajatellut, että saan näin parempia vastauksia, jotka eivät olisi liian rajoitettuja, oli vastauksista halutun tiedon esiin kaivaminen työlästä. Vaikka sainkin paljon sanamuodoiltaan ja sisällöiltään hienoja vastauksia, niiden yhtenäistäminen ja helposti tulkittavaan muotoon saattaminen vie runsaasti aikaa ja pakotti minut toisinaan tulkitsemaan vastauksia ehkä liiankin mustavalkoisesti. Kaikista vastauksista oli kuitenkin mahdollista kaivaa esiin olennainen ydin ja siirtää se tilastoitavaan muotoon, mikä lopulta oli tärkeintä. Tein siis ryhmittelyjä ja luokitteluja aineiston lukemisen myötä ja koodasin itse luoden omat koodiluokkani aineistopohjaisesti.

Oma roolini ja persoonani myös vaikutti tekemääni kyselyyn, erityisesti vastausten saamiseen. En usko, että vastausprosentti olisi noussut niin korkeaksi kuin se nyt nousi (62 %, n = 34), jos joku ulkopuolinen olisi samanlaisen kyselyn (liite 1) kanssa samaa kohderyhmää lähestynyt. Kyselyni oli lopulta niin massiivinen ja yksityiskohtainen, että suoraan sanottuna ihmettelen itsekin, kun sain ylipäättään noinkin paljon vastauksia ja vielä paljolti hyviä sellaisia. Vastaajat jaksoivat kahlata kyselyn läpi ja nähdä vaivaa koska yksi ”meistä” oli kyselyn tehnyt ja lähettänyt. Epäilen myös, että kyselyyn kirjoittamani mallivastaukset ovat saattaneet jonkin verran värittää vastauksia niiden suun-

taan. Varsinkin koska kysely oli niin laaja, joiltain vastaajilta saattoi niin sanotusti usko loppua kesken ja valmiit vastaukset oli helppo vain kevyellä muokkauksella tehdä omiksi. Tiedostin tämän jo etukäteen, mutta tein esimerkkivastaukset tuollaiseksi siitä huolimatta: ajattelin, että lievästi humoristiset esimerkit auttaisivat paremmin jaksamaan kyselyn loppuun saakka.

Oman ongelmansa muodostivat lopuksi tekemäni kahden eri tutkimuksen keskinäinen vertailu. Tämä olisi luonnollisesti ollut huomattavasti helpompaa, jos kyselypohjat olisivat molemmissa olleet samanlaiset. Tutkittavat asiat olivat näissä tutkimuksissa kuitenkin erilaiset, joten se ei tullut kyseeseen. Saamieni vastausten analysointivaiheessa kävi myös selväksi, että erillinen osio vain valmistumisen jälkeisistä työpaikoista oli turha, joten sulautin sen työni kohtaan nykyisistä työpaikoista.

5 TULOKSET

Vaikka käyttämäni tiedonkeruumenetelmä olikin työläs, kyselykaavake (liite 1) laaja ja vastausaikaa melko niukasti, sain vastauksia kuitenkin verrattain hyvin. Vuonna 2001 20:stä opinnot aloittaneesta kysely lähetettiin 18 tavoitetulle henkilölle, joista vastaukset palautti 12 henkilöä. Vuoden 2001 ryhmässä vastausprosentti oli tällöin 67 prosenttia, mitä voi pitää varsin hyvänä. Vuonna 2002 18:sta opintonsa aloittaneesta kyselyn sai 16 tavoitettua henkilöä, vastaukset palautti 9 henkeä ja vastausprosentti tällöin 56 prosenttia. Molemmissa vuosikursseissa yhteenlaskettu vastausprosentti oli 62 prosenttia, jota voi pitää tyydyttävänä tietojen keruumenetelmä huomioiden.

Saatujen vastausten yleistä linjaa voi pitää melko yhtenäisenä ainakin mielipidekysymysten kohdalla. Stadian kulttuurituottajat pitivät yhtenäisen linjan muun muassa tulevaisuuden arvioiden, työllisyys- ja kilpailutilanne -kysymysten sekä yrittäjyyden kohdalla. Enemmän hajontaa ja monipuolisempia tuloksia saatiin luonnollisesti varsinkin työhistoriaa koskevissa kysymyksissä. Lopulta on kuitenkin vaikea nostaa tehdyn selvityksen perusteella esiin mitään suurempaa yhtenäistä linjaa tai mediaania: saadut vastaukset polveilivat pääsääntöisesti mielenkiintoisella tavalla.

5.1 Vastaajaryhmä

Kohderyhmäni molemmilla vuosikursseilla oli opiskelijoita yhteensä 38, joista naisia 21 (55 %) ja miehiä 17 (45 %) henkeä. Kyselyyn vastasi 21 henkilöä, joista naisia 10 (48 %) ja miehiä 11 (52 %) henkeä. Vastaajien sukupuolijakauma on melko hyvin linjassa Stadian kulttuurituotannon yleisen sukupuolijakauman kanssa ja vastaavasti se poikkeaa Suomen muiden kulttuurituottajakoulujen vastaavasta. Vastaajien ikähaarukka liikkui 25 ja 33 ikävuoden välillä, ollen kuitenkin voittopuolisesti 25 ja 30 vuoden välillä.

Kyselyyn vastanneista kaksitoista henkeä oli aloittanut opintonsa vuonna 2001 ja yhdeksän vuonna 2002. Vuonna 2005 oli valmistunut viisi opiskelijaa, joista kolme vuonna 2001 ja kaksi vuonna 2002 opinnot aloittanutta. Nämä kaksi vuonna 2002 opinnot aloittanutta valmistuivat etuajassa. Vuonna 2006 valmistui samoin viisi henkeä, joista neljä vuonna 2001 ja yksi vuonna 2002 opintielle astunutta. Vastaajaryhmästä kaksi oli keskeyttänyt opinnot ja siirtynyt opiskelemaan jotain muuta alaa, yksi vastaaja oli Stadiasta valmistuttuaan vaihtanut alaa. Vastaajista yhdeksän ei ollut vielä valmistunut, joista neljä vuonna 2001 ja viisi vuonna 2002 opiskelut aloittanutta. Tästä ryhmästä kuusi arvioi valmistuvansa vuonna 2007, kolme ei osannut vastata. Kysyttäessä syytä valmistumisen pitkittymiseen 89 prosenttia ilmoitti syyksi työkiireet, mikä vastaa sekä yleistä, että omaa olettamustani Stadian kulttuurituottajaopiskelijoiden valmistumisen venymisestä. Alaa vaihtaneita olen pyytänyt vastaamaan vain taustatietokysymyksiin ja muutama vain alaa vaihtaneille tarkoitettuihin kysymyksiin. Vastaajamäärä useimmissa kysymysosioissa on tällöin 18 henkilöä.

5.2 Työuran rakentuminen

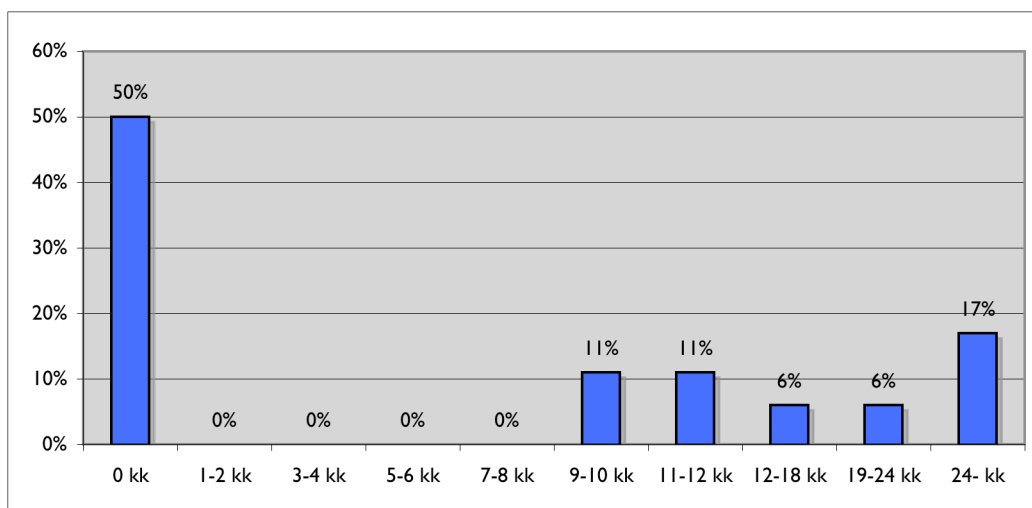
Työuran rakentumista selvitettiin melko seikkaperäisillä kysymyksillä työkokemuksesta ennen opintojen alkua sekä opintojen aikaisesta työskentelystä. Selvityksen kohteena oli nimenomaan niin kutsuttu alan työkokemus, joskin opintojen aikaista työskentelyä käsiteltiin laajemminkin. Valmistumisen jälkeistä työtilannetta ja nykyisiä työpaikkoja käsitellään omassa kappaleessaan myöhemmin tässä työssä.

Vastauksista vedettävä yleinen linja näyttäisi olevan, että vaikka alan töitä ei välttämättä olisi ennen opintoja juurikaan tehty, niitä on tehty yhä enemmän opintojen edetessä. Tämä tietenkin on ammattikorkeakoulutuksen tavoite ja jo siksikin ilahduttavaa. Prob-

lemaattiseksi osoittautui rajan veto alan töiden ja muiden töiden välille. Vastaajat kritisoivat erityisesti kulttuurituotannon alaa läheisesti sivuavien töiden, kuten AV-tuotannon, nimeämistä muiksi töiksi. AV-tuotanto on kuitenkin alana aivan omansa ja erillinen kulttuurituotannosta, vaikka tuotannollisissa töissä - kaikissa tuotannollisissa töissä alaan katsomatta - onkin suuresti samankaltaisuuksia. Tämän valossa on siis syytä suhtautua hieman varauksellisesti alhaisiin lukuihin suoranaisestä alan työkokemuksesta ja harrastusten kautta saadusta kokemuksesta: tuotannollista kokemusta on ollut enemmän, se ei vain näy niin suoraan näissä tuloksissa kysymysten asettelusta ja rajauksesta johtuen.

5.2.1 Työkokemus ennen opintojen aloittamista

Opintoja edeltänyttä työkokemusta kartoitettiin kysymyksillä suoranaisestä alan työkokemuksesta sekä sellaiseksi verrattavasta kokemuksesta palkattomien harrastusten kautta. Kaikkinaisen työkokemuksen määrää ei kysytty. Kuviosta 2 voi huomata, että 50 prosentilla tutkituista ei ole ollut alakohtaista työkokemusta lainkaan. Merkittävää on kuitenkin, että ryhmästä toiseksi suurin osa oli kerännyt työkokemusta yli kaksi vuotta ja myös muiden vastaajien työkokemuksen määrä liikkui asteikon yläpäässä. On kuitenkin huomattava, että moni vastaaja ilmoitti olleensa useita eri kertoja työsuhteessa samaan työantajaan pidemmällä ajan jaksolla. Tällöin siis yli kahden vuoden työkokemukseksi ilmoitetut työsuhteet eivät välttämättä ole olleet yhtäjaksoisia. Moni vastaaja oli myös taistellut ”alan työt” -käsitteen kanssa ja saattanut päätyä esimerkiksi siihen, että vaikkapa AV-puolella tehty tuotannollinen työ ei suoranaisesti ole alan työtä – niin kuin ei olekaan – eikä sitä tällöin ole alan työksi merkitty.



KUVIO 2. Alan työkokemus ennen opintojen aloittamista (Prosenttia vastaajista, työkokemus kuukausina, n = 18)

Taulukossa 4 on listattu työnantajatahot ja työsuhteiden laadut alan työsuhteista ennen opintojen alkua. Huomattavaa on yksityisen sektorin suuri, yli 50 prosentin osuus työnantajista. Suurin osa vastaajista on myös, ehkä hieman yllättäen, työskennellyt kokoaikaisesti, vaikka työsuhde onkin useimmiten ollut määräaikainen. Yrittäjänä on toiminut vain yksi vastaaja.

TAULUKKO 4. Alan työnantajatahot ja työsuhteiden laadut ennen opintojen aloittamista (Työnantajatahot ja työsuhteet kappaleittain ja prosenteittain vastauksista. Yhdellä vastaajalla voinut olla useita työnantajia, n = 18)

Työnantajatahot	Kpl	%
Valtio	2	7
Kunta	5	19
3. sektori	4	15
Yksityinen	15	56
Yrittäjä	1	4
	27	100

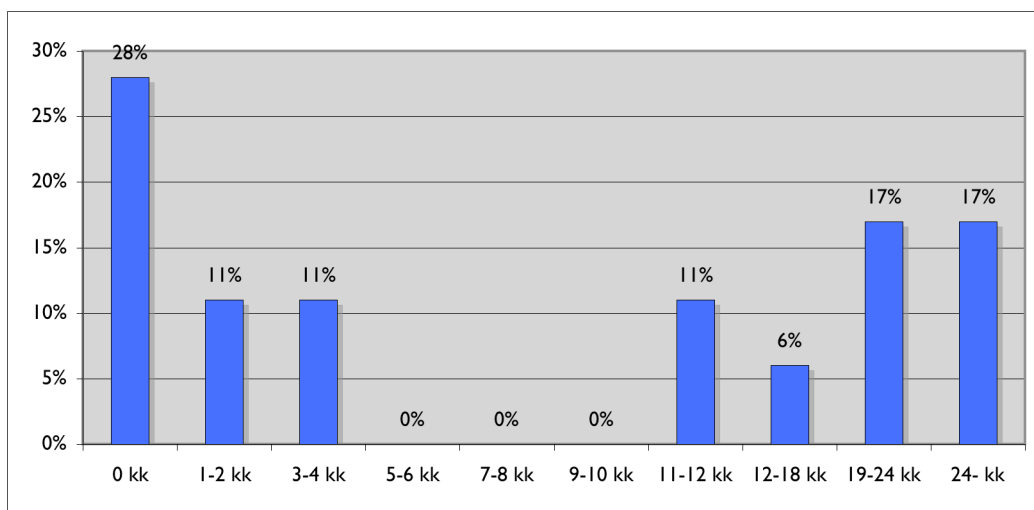
Työsuhteet	Kpl	%
Vakituinen	7	22
Määräaikainen	25	78
	32	100
Kokoaikainen	22	69
Osa-aikainen	10	31
	32	100
Yrittäjä	1	-

Opintoja edeltäneistä alan työsuhteista kysyttiin myös titteleitä, joita on lueteltu taulukossa 5. Useat eri tuottaja-tittelit, kuten teatterituottaja ja tapahtumatuottaja, on tässä alistettu yleispätevän tuottaja-nimikkeen alle. Tuottaja-tittelillä on työskennellyt yllättävän moni, jopa 30 prosenttia vastanneista. Muut tittelit hajaantuivat muutamiin tai vain yhteen mainintaan.

TAULUKKO 5. Alan työtehtävissä käytössä olleet tittelit ennen opintojen aloittamista (Tittelit kappaleittain ja prosenteittain vastauksista. Yhdellä vastaajalla voinut olla useita työnantajia, n = 18)

Titteli	Kpl	%
Tuottaja	8	30
Tapahtuma-avustaja	3	11
Apulaistuottaja	2	7
Tiedottaja	2	7
Tuotantoassistentti	2	7
Artistiopas/-host	1	4
Festivaalipäällikkö	1	4
Ohjelma-avustaja	1	4
Projektipäällikkö	1	4
Projektisihteeri	1	4
Tapahtumarakentaja	1	4
Tuotantosihteeri	1	4
Työnohjaaja	1	4
Valo- ja äänisuunnittelija	1	4
Yleissääätäjä	1	4
	27	100

Kuviosta 3 ilmenee vastaajien alan työkokemukseen rinnastettava kokemus palkattomien harrastusten kautta. Suurin yksittäinen ryhmä ovat taas vastaajat, joilla ei ollut kokemusta harrastusten kautta, mutta enemmistöllä (72 %) kokemusta kuitenkin oli. Merkittävää on jälleen kokemuksen määrä: kaksi toiseksi suurinta vastaajaryhmää on kerännyt kokemusta puolestatoista vuodesta yli kahteen vuoteen. Eniten vastauksia keräsivät musiikkiharrasteet, 35 prosenttia ilmoitti harrastaneensa musiikkia soittamisen, laulamisen, DJ:nä toimimisen muodossa ja myös osallistuneensa näiden harrasteiden tuotannolliseen puoleen. Tapahtumien järjestäminen ja teatteri nousivat esiin seuraavaksi suurimpina ryhminä 23 prosentin osuuksilla. Harrastusten rajaaminen vain ”alan” harrastuksiin on varmasti kasvattanut ensin mainittua ryhmää, ei-harrastaneita. Rajan vetäminen on saattanut vastatessa olla vaikeaa ja vaikkapa videoharrastukset on jouduttu jättämään alan harrastusten ulkopuolelle, vaikka tuotannollista työtä nekin sisältävät.



KUVIO 3. Alan työkokemukseen rinnastettava kokemus harrastusten kautta ennen opintojen aloittamista (Prosenttia vastauksista, kokemus kuukausina. Yhdellä vastaajalla voinut olla useita harrastuksia, n = 18)

5.2.2 Työskentely opintojen aikana

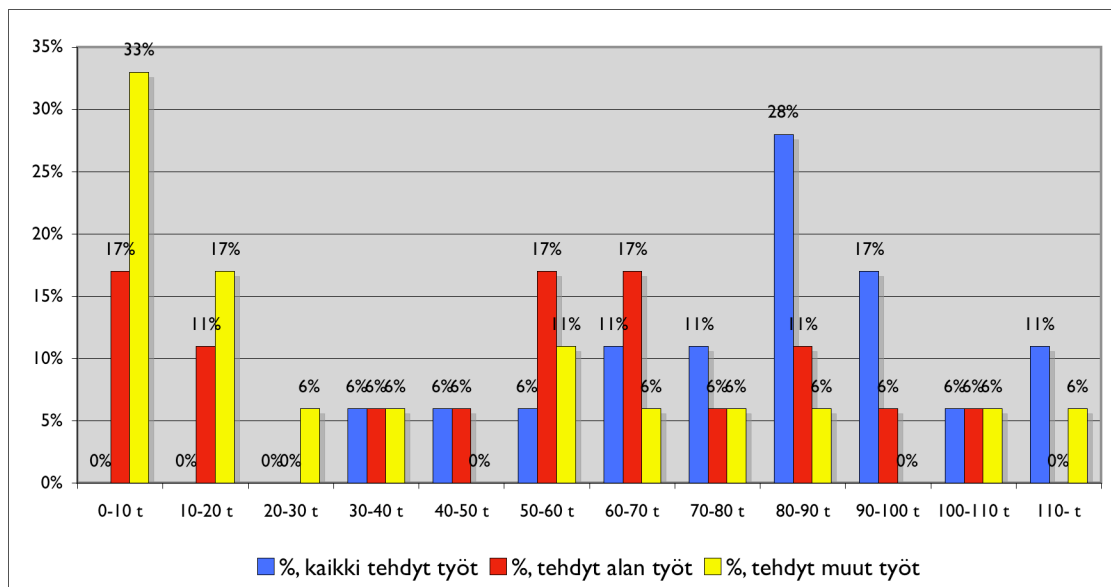
Opintojen aikaisesta työskentelystä kysyttiin seikkaperäisesti. Vastauksia haettiin niin kaikkiin tehtyihin töihin, tehtyihin alan töihin, tehtyihin muihin töihin, palkattomiin työharjoitteluihin kuin harrastusten kautta tehtyihin töihin. Kuviossa 4 on esitelty vastaajaryhmän koko opiskeluaikainen työskentely kuukausittaisena keskiarvona, sisältäen kesätyöt ja muut pidemmät työjaksot. Opintoihin kuuluva viiden kuukauden mittainen pakollinen työharjoittelu on rajattu tulosten ulkopuolelle.

Tuloksista on nähtävissä, että vastaajista 28 prosenttia on opiskeluaikana tehnyt keskimäärin 80 -90 tuntia töitä kuukaudessa, 17 prosenttia on ilmoittanut tehneensä töitä 90 -100 tuntia kuukaudessa. Muut vastaukset jakaantuivat tasaisemmin. Tehdyn työn määrää voitaneen pitää melko korkeana, vaikka luvussa onkin mukana koko opiskeluaajan työt, myös kesätyöt ja muut pidemmät työrupeamat. Jos oletetaan, että tyypillisen vastaajan tavanomainen kouluvuosi on kestänyt yhdeksän kuukautta ja kesäloma kolme kuukautta, jolloin hän ollut kokopäiväisesti töissä ja työskennellyt 160 tuntia kuukaudessa, on kesäloman työtuntimäärä 480 tuntia. Koko vuoden tuntimäärä saadaan kun kerrotaan ilmoitettu keskiarvo, 85 tuntia, kuukausimäärällä 12, jolloin vuodessa työtunteja on kertynyt 1 020. Tästä vähennetään kesätyön osuus, 480 tuntia, ja saadaan 540 tuntia, joka jaetaan opiskelukuukausien määrällä, jolloin keskimääräinen työskentelymäärä opiskelukuukauden aikana on ollut 60 tuntia, eli viikossa 15 tuntia, vastaten kar-

keasti kahta työpäivää. Tyypilliseen opiskeluajan viikkoon on tällöin mahdutettu aika paljon toimintaa, jos lähiopetus on vienyt noin seitsemän tuntia päivässä, 35 tuntia viikossa, ja työt viitisentoista tuntia viikossa, yhteensä siis 50 tuntia viikossa. Kotitehtävät ja muu omatoiminen opiskelu eivät ole luvussa mukana.

34 prosenttia vastaajista ilmoitti tehneensä alan töitä 50 - 70 tuntia kuukaudessa ja jopa 11 prosenttia 80 - 90 tuntia kuukaudessa. Tehtyä alan töiden määrää voitaneen pitää melko suurena olettaenkin, että tyypillinen vastaaja on mahdollisesti opiskelujen alussa tehnyt enemmän muita töitä ja opiskelujen loppua kohti enemmän alan töitä. Toisaalta 17 prosenttia vastanneista ilmoitti tehneensä alan töitä 0 - 10 tuntia kuukaudessa koko opiskeluaikana ja 11 prosenttia vain 10 - 20 tuntia.

Tulosten valossa näyttäisi myös siltä, että muita kuin alan töitä on voittopuolisesti tehty melko vähän. Peräti 33 prosenttia vastaajista ilmoitti tehneensä muita töitä 0 - 10 tuntia kuukaudessa koko opiskeluaikana ja 17 prosenttia 10 - 20 tuntia kuukaudessa. Tämäkin tukenee osaltaan olettamusta, että alan töiden osuus työmäärästä kasvaa opintojen edetessä.



KUVIO 4. Kaikki tehdyt työt, tehdyt alan työt ja tehdyt muut työt kuukausittaisena keskiarvona koko opiskeluajalta sisältäen kesätyöt ja muut pidemmät tyøjaksot, pois lukien opintoihin sisältyvä pakollinen työharjoittelu (Prosenttia vastaajista, keskimääräiset työtunnit per kuukausi, n = 18)

Tutkittaessa vastauksia alan työnantajatahoista (taulukko 6), ylivoimaisesti suurimmaksi nousee taas yksityinen sektori 62 prosentin osuudella. Tilanne on siis kutakuinkin sama

kuin ennen opintojen aloittamista (ks. taulukko 4, sivulla 20). Sen sijaan tilanne työsuhteiden osalta on odotetusti muuttunut: 42 prosenttia työsuhteista on ollut määräaikaista ja 36 prosenttia luonteeltaan osa-aikaista. Tähän lienee vaikuttanut toisaalta kokoaikaisen opiskelun vaatima aika, jolloin vakituisten työsuhteiden solmiminen ja kokoaikainen työskentely on ollut mahdotonta. Toisaalta myös työt ovat todennäköisesti olleet enemmän keikkaluonteisia, tämän puolesta puhuisi ainakin alan työnantajien ja työsuhteiden erittäin suuri määrä. Työsuhteiden moninkertainen määrä verrattuna työnantajiin kertonee siitä, että samaan työnantajaan on oltu työsuhteessa useita kertoja, eli heitetty useita keikkoja vuosien varrella. Tämä taas puhune positiivista kieltään työsuhteiden jatkuvuudesta, vaikka kyseessä olisivatkin lyhyet keikkaluonteiset työt.

TAULUKKO 6. Alan työnantajatahot ja työsuhteiden laadut opintojen aikana (Kappaletta ja prosenttia vastauksista. Yhdellä henkilöllä voinut olla useita työnantajia, n = 18)

Työnantajatahot	Kpl	%
Valtio	7	5
Kunta	13	9
3. sektori	29	21
Yksityinen	85	62
Yrittäjä	3	2
	137	100

Työsuhteet	Kpl	%
Vakituinen	22	15
Määräaikainen	127	85
	149	100
Kokoaikainen	40	27
Osa-aikainen	109	73
	149	100
Yrittäjä	3	-

Taulukossa 7 on nähtävissä vastaajakohtaisesti opintojen aikaiset alan työnantajat yhteensä sekä samanaikaisesti. Merkille pantavaa on, että 50 prosenttia vastaajista on ilmoittanut alan työnantajia olleen samanaikaisesti kaksi. Alan työnantajien suuri määrä sekä työsuhteiden samanaikaisuus tukee entisestään olettamusta alan töiden keikkaluonteisuudesta: on saatettu olla listoilla useassa paikassa, jotta keikkaa olisi riittänyt varmemmin ja tasaisemmin. Uskon myös, että vastaajien ilmoittamat työnantajamäärät ovat alakanttiin arvioituja, kaikkien pienimpiä ja lyhimpiä keikkoja ei ole välttämättä katsottu tarpeelliseksi ilmoittaa lainkaan. Alan työnantajia on siis todennäköisesti ollut huomattavasti ilmoitettua enemmän ja niitä on myös ollut enemmän samanaikaisesti.

TAULUKKO 7. Alan työnantajat yhteensä ja samanaikaisesti opintojen aikana (Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 18)

Alan työnantajia yhteensä	Kpl	%	Alan työnantajia samanaikaisesti	Kpl	%
1-3	2	11	1	6	33
3-6	4	22	2	9	50
6-9	4	22	3	2	11
9-12	3	17	4-	1	6
12-	5	28		18	100
	18	100			

Taulukkoon 8 on kerätty vastaajien opintojen aikaisten työsuhteiden titteleitä. Useat eri tuottaja-tittelit, kuten teatterituottaja ja tapahtumatuottaja, on tässä alistettu yleistävän tuottaja-nimikkeen alle. On myös huomattava, että kaikki vastaajat eivät maininneet kaikkia titteleitä, tai mainittujen titteleiden lukumääriä. Vastauksista on selvästi huomattavissa tuotannollisten titteleiden suuri määrä, joka puolestaan puhuu myönteistä kieltään vastaajien sijoittumisesta koulutusta vastaaviin tehtäviin.

TAULUKKO 8. Alan töiden titteleitä opiskeluaikana (Kappaletta ja prosenttia vastauksista. Yhdellä henkilöllä voinut olla useita työnantajia, n = 18)

Titteli	Kpl	%
Tuotantoassistentti	30	27
Tuottaja	23	20
Tapahtumarakentaja	11	10
Kuljettaja/host	8	7
Tapahtuma-avustaja	5	4
Artistiopas/host	4	4
Stage manager	3	3
Tiedottaja	3	3
Tuotantokoordinaattori	3	3
Kuljetuspäällikkö	2	2
Lipunmyyjä	2	2
Tapahtumakoordinaattori	2	2
Turvallisuusvastaava	2	2
Muut	15	13
	113	100

Muita työnantajia on ollut opiskeluaikana määrällisesti huomattavasti vähemmän kuin alan työnantajia. Muita työnantajia on myös useimmiten ollut vain yksi samanaikaisesti. (Taulukko 9.) Myös nämä tulokset tukevat ajatusta siitä, että opiskeluaikana raha on pääsääntöisesti, ainakin opiskelujen alkuaikana, kerätty muilta aloilta ja alan töitä on

tehty enemmän keikkaluonteisesti. Vastaajista kolme ei ole tehnyt opiskeluaikana muita töitä kuitenkaan lainkaan.

TAULUKKO 9. Muut työnantajat yhteensä ja samanaikaisesti opintojen aikana (Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 18)

Muita työnantajia yhteensä	Kpl	%	Muita työnantajia samanaikaisesti	Kpl	%
0	3	17	0	3	17
1-3	13	72	1	13	72
3-6	2	11	2	2	11
6-9	0	0	3	0	0
9-12	0	0	4-	0	0
12-	0	0		18	100
	18	100			

Kohderyhmältä kysyttiin myös tehdyistä palkattomista työharjoitteluista, opintoihin kuuluva pakollinen työharjoittelu oli pyydetty rajaamaan vastausten ulkopuolelle. Vastauksista käy ilmi, että tutkituista vain neljä henkilöä on tehnyt yhden ylimääräisen palkattoman harjoittelun ja yksi useamman kuin kaksi harjoittelua, pakollisen opintoihin kuuluvan harjoittelujakson lisäksi. Kestoltaan nämä harjoittelut ovat useimmiten olleet yhden kuukauden mittaisia ja vain kahdessa tapauksessa kolmen kuukauden pituisia. Palkattomien työharjoitteluiden erittäin vähäinen määrä on hyvä uutinen sikäli, että tällöin tehdyistä töistä on useimmiten maksettu palkkaa, eikä ns. hyväntekeväisyyttä ole tarvinnut tehdä. Ilahduttavaa on myös se, että 18 vastaajasta 13 ilmoitti, ettei ole tehnyt alan töitä palkattomien harrastusten kautta ollenkaan, osa oli myös saanut palkkaa työharjoittelustaan. Verrattuna suurehkoon harrastusten määrään ennen opintojen aloittamista (ks. kuvio 3 sivulla 22), voitaneen sanoa, että vastaajat ovat alkaneet saada palkkaa aiemmista harrastuksistaan.

Opintojen aikaisen työskentelyn palkkatasosta kysyttiin keskimääräisen tuntiansion muodossa, sillä vertailukelpoisen keskimääräisen kuukausipalkan ilmoittaminen olisi saattanut olla mahdotonta. Yleisimmin bruttotuntiansio liikkui yhdeksän ja kymmenen euron välillä: 33 prosenttia ilmoitti keskituntiansioksi yhdeksän euroa ja 44 prosenttia kymmenen euroa. Alle kahdeksan euroa tienasi vain kuusi prosenttia vastaajista, kahdeksan euroa 11 prosenttia ja yli 11 euroa tunnissa tienasi kuusi prosenttia vastaajista. (n = 18.)

5.2.3 Poissaolajaksot työelämästä valmistumisen jälkeen

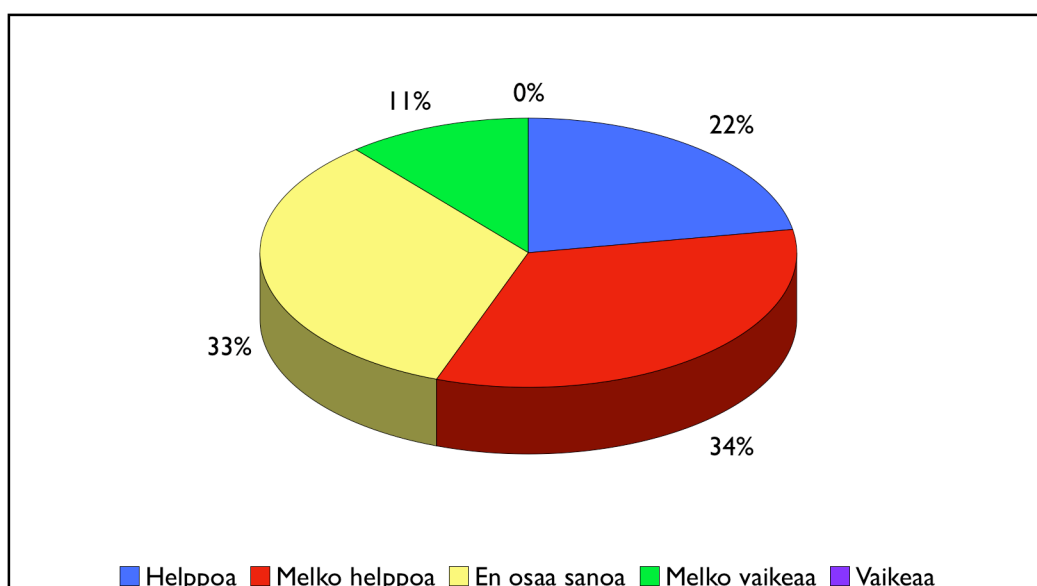
Kohderyhmältä kysyttiin myös valmistumisen jälkeisistä poissaolajaksoista työelämästä. Vastanneista yksi oli ollut kuusi kuukautta työttömänä ja yksi yhdeksän kuukautta äitiyslomalla valmistumisensa jälkeen (taulukko 10). Vaikka kyselyn otos onkin pieni, voitaneen työttömyysprosenttia kuitenkin pitää hyvin pienenä.

TAULUKKO 10. Poissaolajaksot työelämästä valmistumisen jälkeen (Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 9)

	Kpl	%	Kesto, kk
Ei poissaoloja	7	78	-
Työttömyys	1	11	6 kk
Äitiysloma	1	11	9 kk
	9	100	

5.2.4 Työllistyminen ja kilpailu työmahdollisuuksista

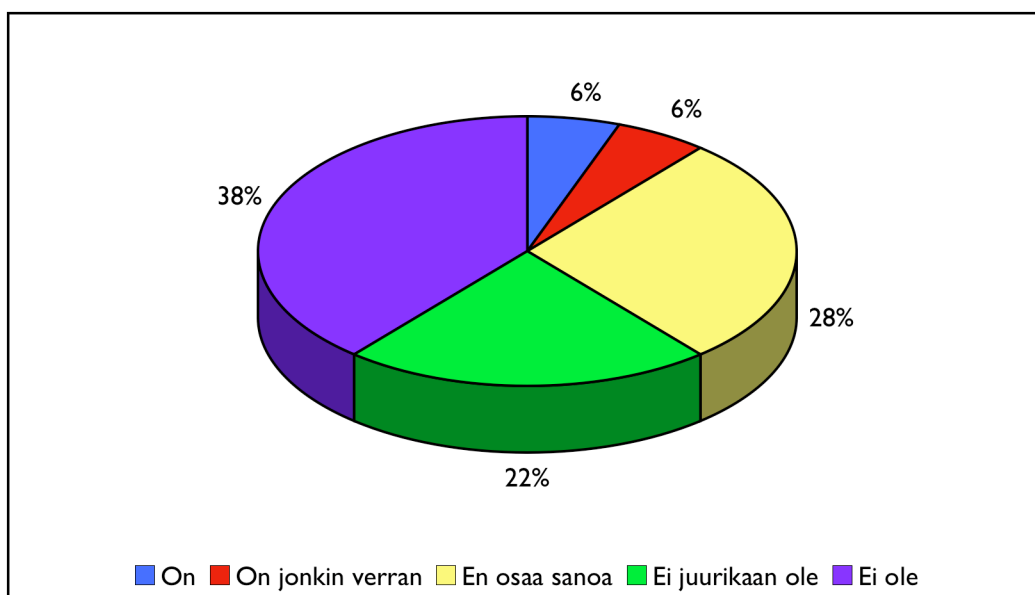
Työllistymisestä ja työmahdollisuuksista kilpailusta kysyttiin kaikilta, myös niiltä, jotka eivät vielä olleet valmistuneet. 55 prosenttia vastaajista piti alan töiden löytämistä ja saamista joko helppona tai melko helppona. 11 prosenttia piti asiaa melko vaikeana, 33 prosenttia ei osannut sanoa. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Onko alan töiden löytäminen ja/tai saaminen helppoa vai vaikeaa? (Prosenttia vastaajista, n = 18)

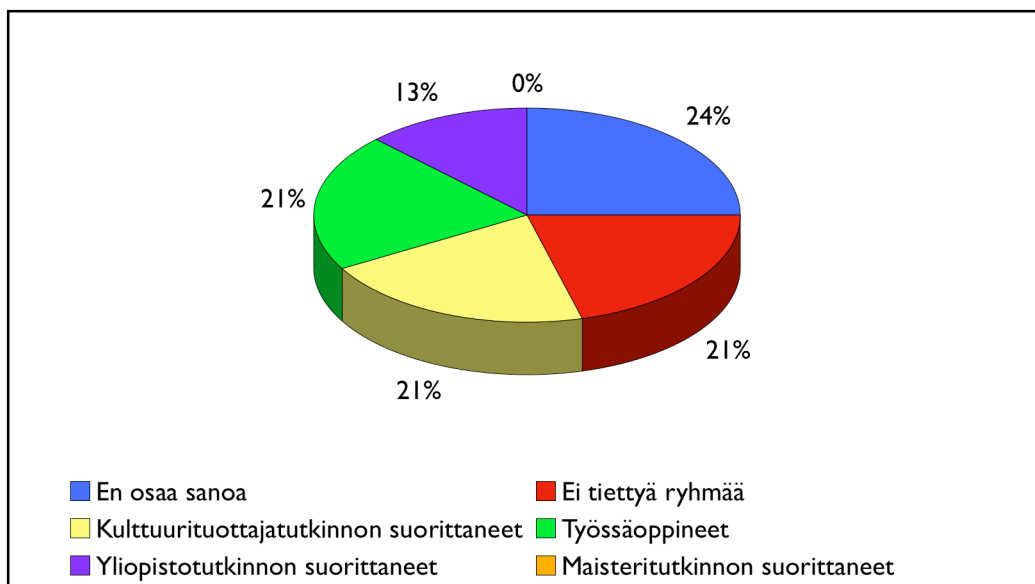
39 prosentin mukaan alalla on jonkin verran kilpailua samoista työmahdollisuuksista ja 33 prosentin mukaan kilpailua ei juurikaan ole. 28 prosenttia vastaajista ei osannut kertoa kantaansa. Kysyttäessä samoista työmahdollisuuksista kilpailun kovuudesta (Kuvio 6), 38 prosenttia oli sitä mieltä, että kilpailu ei ole kovaa, 22 prosentin mukaan kilpailu ei juurikaan ole kovaa, kun taas 12 piti kilpailua joko kovana tai jonkin verran kovana. 28 prosenttia ei osannut kertoa kantaansa. Eräs vastaaja muotoili oman kantansa:

Kilpailua on, mutta mielestäni kohtuullisen vähän. Varsinkin omat [Stadian] kultu-tutut ovat erikoistuneet aika hyvin eri sektoreille.



KUVIO 6. Onko kilpailu samoista työmahdollisuuksista kovaa? (Prosenttia vastaajista, n = 18)

Samoista työmahdollisuuksista kilpailee 42 prosentin mielestä pääsääntöisesti kulttuurituottajakoulutuksen saaneet tai työssäoppineet. Vain 13 prosentin mielestä samoista mahdollisuuksista kilpaili yliopistollisen koulutuksen saaneet, eikä kukaan vastaajista nähnyt kulttuurituotantoalan maisterin koulutuksen saaneita mukana kilpailussa, mitä voinee pitää yllättävänä tuloksena. 24 prosenttia vastaajista ei osannut kertoa kantaansa ja 21 prosenttia ei osannut nimetä tiettyä ryhmää paikoista kilpaileviksi. (Kuvio 7.) Näidenkin yllättävien tulosten taustalla lienee samainen aiemmin mainittu syy Stadian kulttuurituottajien suuntautumisesta nimenomaan yksityiselle sektorille.

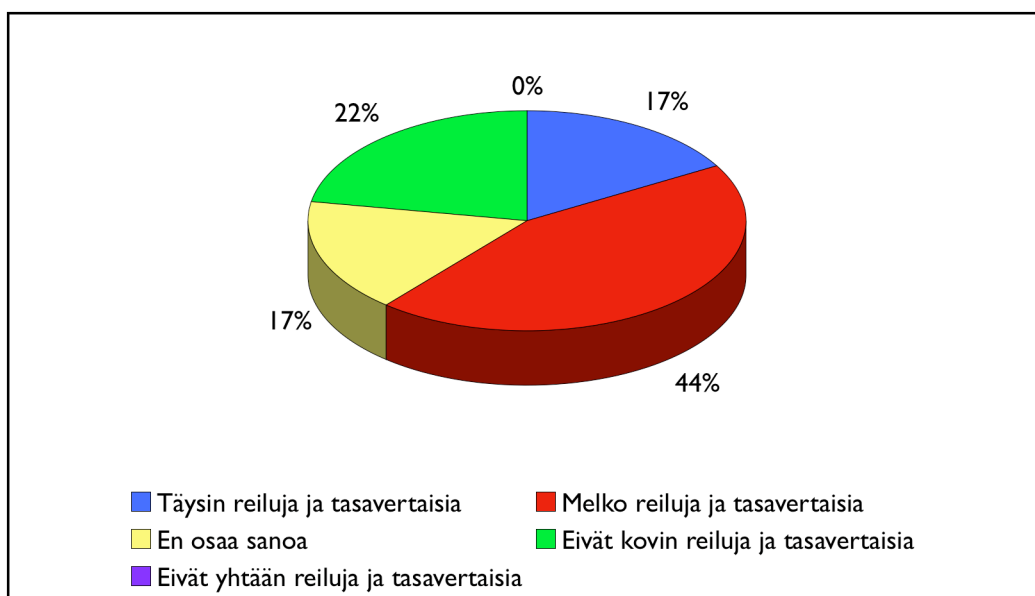


KUVIO 7. Ketkä samoista paikoista kilpailevat? (Prosenttia vastaajista. Vastaaja on voinut antaa useamman vaihtoehdon, n = 18)

61 prosenttia vastaajista piti kilpailutilanteita joko täysin tai melko reiluina ja tasavertaisina. Vastaajista 22 prosentin mielestä kilpailutilanteet eivät olleet kovin reiluja tai tasavertaisia, 17 prosenttia ei osannut sanoa. (Kuvio 8.)

Kilpailutilanne on ollut mielestäni aina reilu. En ole joutunut jyrätyksi.

Jos tuntuu epäreilulta, pitää mennä yliopistoon, vanheta 20 vuotta, hankkia lisää työkokemusta tai hankkia mustempi huppari.



KUVIO 8. Ovatko kilpailutilanteet reiluja ja tasavertaisia (Prosenttia vastaajista, n = 18)

Hakijan eduksi samoista työmahdollisuuksista kilpailtaessa 48 prosenttia vastaajista ilmoitti työkokemuksen ja suhteet. Tärkeiksi seikoiksi koettiin myös suositukset, oikeiden ihmisten tunteminen sekä koulutus, muut seikat keräsivät hajanaisempia mainintoja. (Taulukko 11.) Oikeista suhteista eräs vastaaja sanoi: *”Alussa ja lopussa, keskellä ja välissä merkkää suhteet, se ketä sä tunnet ja kenen mielestä sä oot OK jätkä.”*

TAULUKKO 11. Mitkä seikat ovat eduksi kilpailutilanteessa samasta työmahdollisuudesta? (Kappaletta ja prosenttia vastauksista. Vastaaja on voinut antaa useamman vaihtoehdon, n = 18)

	Kpl	%
Suhteet	12	24
Työkokemus	12	24
Koulutus	5	10
Oikeiden ihmisten tunteminen	5	10
Suosituks	5	10
En osaa sanoa	3	6
Jokin muu	2	4
Maine	2	4
Pätevyys	2	4
Persoona	2	4
	50	100

Tulevaisuudessa kilpailun nähtiin kiristyvän entisestään mutta *”meillä alalla jo pidempään olleilla ja koulutuksen ja suhteita hankkineilla”* nähtiin olevan selkeä etulyöntiasema muihin nähden. Kukaan vastaajista ei varsinaisesti ollut huolissaan omasta tulevaisuudestaan kiristyvässäkään kilpailukentässä. Erä vastaaja muotoili asian sanoin: *”Lisää turisteja tulee markkinoille, eiköhän me hyvät pärjätä...”*, eräs toinen vastaaja näki tulevaisuuden hieman moniulotteisimmin:

Luulen, että kilpailu paikoista tulee kiristymään, tai paikkoja ainakin hakee todella moni, joista useilla ei kuitenkaan ole minkäänlaista kompetenssia hakeensa paikkaan. Toisaalta uskon, että alan tekijöiden osaaminen ja kokemus tulee entisestään fokuoitumaan tietyille osa-alueille, ns. yleistuottajat tulevat vähenemään. Uskon myös, että työkokemuksella tulee edelleen olemaan suurempi merkitys kuin koulutuksella. Akateeminen työttömyys ei tule vähenemään kulttuurialan työpaikkamäärien kasvaessa.

5.3 Nykyinen työpaikka tai keskeisimmät työnantajat

Nykyisestä työpaikasta tai keskeisimmistä työnantajatahoista kysyttiin kaikilta kyselyn kohderyhmässä, myös niiltä, jotka eivät olleet valmistuneet. On perusteltua ottaa koko vastaajaryhmä mukaan tähän tutkimusosioon, koska suurin osa niistä, jotka eivät ole valmistuneet, on ilmoittanut syyksi juuri työskentelyn ja työkiireet. Eikä pelkkä tutkinto vielä tee kulttuurituottajaa, työkokemus on merkittävä osa prosessia. Ei myöskään pidä unohtaa, että ammattikorkeakoulujen tehtävä on kouluttaa ammattilaisia työelämään, vaikka sitten opintonsa keskeyttäneitä tai työ- ja opiskelumaailmojen välillä kamppailevia sellaisia. Mukana vastauksissa ovat myös ne vastaajat, jotka työskentelevät tällä hetkellä pääsääntöisesti jollain toisella alalla. Kolme tyystin alaa vaihtanutta henkilöä on rajattu vastausten ulkopuolelle.

Pääsääntöisesti kulttuurin alalla työskentelee 75 prosenttia koulusta valmistuneista ($n = 9$) ja 71 prosenttia kaikista vastaajista ($n = 18$). Näihin ryhmiin ei ollut laskettu henkilöitä jotka pääsääntöisesti työskentelevät muulla alalla ja vain satunnaisesti heittävät keikkaa kulttuurituotannon puolelle. Myöskään esimerkiksi kulttuurituotannon alaa melko läheisesti sivuavaa televisiotuotannon alaa tai kuvausjärjestäjän tehtäviä ei oltu laskettu alan töiksi: ratkaisu, joka herätti kohderyhmän keskuudessa jonkin verran keskustelua ja kritiikkiä alan töiden määritelmästä. Tai kuten yksi vastaaja asian sähköpostisaatteessaan ilmaisi:

[...] minua kaiheresi se, miten eri tavalla minä määrittelen tuottajuuden ja mitä ihmettä on ala ja mitä siihen kuuluu. [...] Taitoja joita olen oppinut koulussa voi käyttää niin laajasti.

Koulusta valmistuneiden työtilanne on myös selvästi vakiintunut opiskeluaikaan verrattuna: valmistuneista ($n = 9$) vain yhdellä oli useampi kuin yksi alan työnantaja samanaikaisesti ja hänkin toimi puhtaasti freelance-tuottajana. Muilla aloilla toimivilla oli kaikilla vain yksi työnantaja. Myös alalla työskentelyyn verrattavissa oleva harrastustoiminta on vähentynyt entisestään, valmistuneista 56 prosenttia ilmoitti tekevänsä harrastustyypistä alan töitä vain 1 - 10 tuntia kuukaudessa, 22 prosenttia yli 10 tuntia ja 22 prosenttia ei ollenkaan ($n = 9$).

5.3.1 Nykyinen työnantaja ja työsuhteen laatu

Kysyttäessä nykyistä työnantajatahoa tai -tahoja nousi yksityinen sektori jälleen suurimmaksi työnantajaksi jopa 71 prosentin osuudella. Työsuhteissa vakituisuus ja koko-aikaisuus ovat hieman lisääntyneet verrattaessa tilanteeseen ennen opintojen aloittamista (katso taulukko 4 sivulla 20) ja erityisesti opintojen aikana (katso taulukko 6 sivulla 24). (Taulukko 12.) 89 prosenttia vastaajista ilmoitti työnantajiansa sijaitsevan Helsingissä ja 11 prosenttia Vantaalla. Tutkitussa ryhmässä ei ollut muilla paikkakunnilla työskenteleviä. Voitaneen siis sanoa, että ammattikorkeakoulujärjestelmän pyrkimyksessä alueelliseen kouluttamiseen on onnistuttu erittäin hyvin.

TAULUKKO 12. Nykyiset työnantajatahot ja työsuhteiden laadut (Kappaletta ja prosenttia vastauksista. Yhdellä vastaajalla voinut olla useita työnantajia, n = 18)

Työnantajatahot	Kpl	%	Työsuhteet	Kpl	%
Valtio	1	3	Vakituinen	11	38
Kunta	2	6	Määräaikainen	18	62
3. sektori	4	11		29	100
Yksityinen	25	71	Kokoaikainen	10	36
Yrittäjä	3	9	Osa-aikainen	18	64
	35	100		28	100
			Yrittäjä	9	-

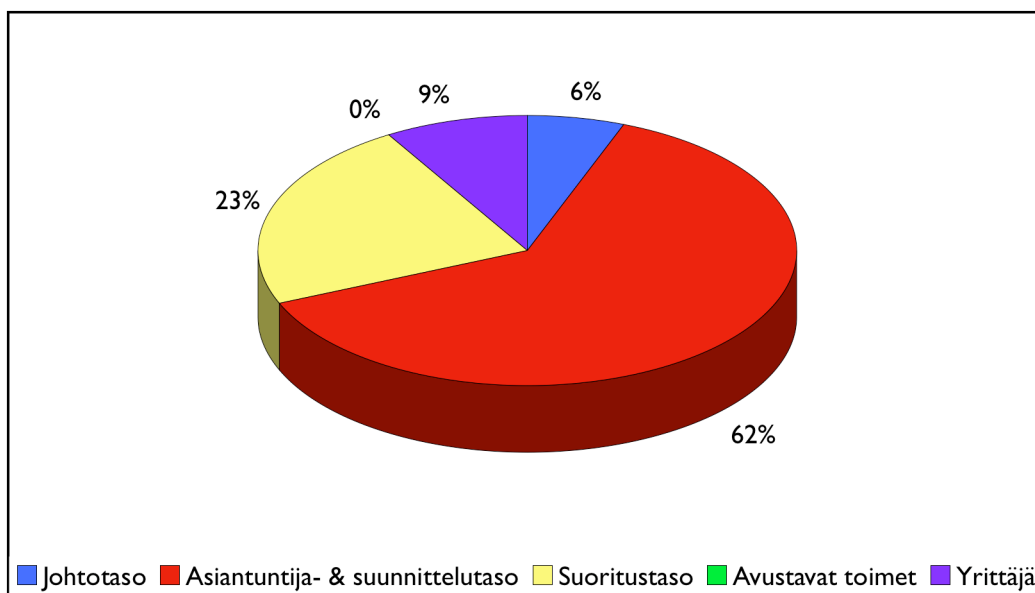
5.3.2 Titteli, asema organisaatiossa ja keskeiset työtehtävät

Nykyisiä titteleitä tutkittaessa (taulukko 13) voidaan huomata tuottaja-nimikkeen suuri osuus vastauksista. Tutkittaessa ainoastaan valmistuneiden titteleitä tuottaja-nimikkeen osuus nousee 54 prosenttiin, eikä esimerkiksi assistentti-tason tehtävissä toimi kukaan (n = 9). Taulukosta 13 on nähtävissä laaja edustus alalla käytössä olevista tittleistä, varsinkin kun ottaa huomioon vastaajaryhmän melko pienen koon (n = 18). Mukana on myös selkeästi muiden alojen ammattinimikkeitä.

TAULUKKO 13. Nykyisiä titteleitä (Kappaletta ja prosenttia vastauksista. Yhdellä henkilöllä voinut olla useita työnantajia, n = 18)

Titteli	Kpl	%
Tuottaja	14	40
Toimittaja(freelance)	3	9
Yrittäjä	3	9
Kirjailija	1	3
Kuvausjärjestäjä	1	3
Lentoemäntä	1	3
Merchandiser	1	3
Muusikko	1	3
Projektipäällikkö/Vastaava tuottaja	1	3
Projektisuunnittelija	1	3
Promootiopäällikkö	1	3
Suunnittelija	1	3
Televisiotoimittaja/-ohjaaja	1	3
Tiedottaja	1	3
Tuotantoassistentti	1	3
Tuotantokoordinaattori	1	3
Tutor-opettaja	1	3
Yhteyspäällikkö	1	3
	35	100

Vastaajien asemat työyhteisöissään sijoittuvat odotetusti asiantuntija- ja suunnittelutasolle, jolle kulttuurituottajakoulutuskin pääsääntöisesti valmentaa. 23 prosenttia vastaajista työskenteli kuitenkin suoritustasolla mutta kuusi prosenttia myös johtotasolla. Miehuinen huomio on, että yksikään vastanneista ei enää työskennellyt avustavien toimien tasolla. Melko suuri osuus (9 %) vastaajista myös ilmoittaa toimivansa yrittäjänä, heistä ei kuitenkaan yksikään toiminut täysipäiväisenä yrittäjänä vaan piti yrittäjyyttä osana ”työpalettia”. (Kuvio 9.)

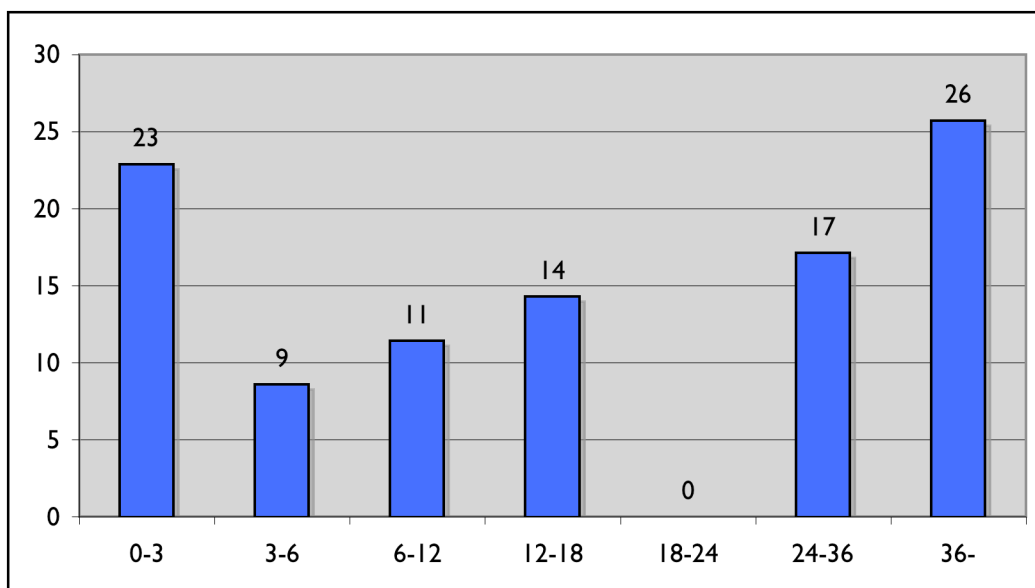


KUVIO 9. Nykyiset asemat organisaatiossa (Prosenttia vastauksista. Yhdellä henkilöllä voinut olla useita työnantajia, n = 18)

5.3.3 Työsuhteen kesto ja vastaavuus koulutuksen kanssa

Tutkittaessa työsuhteiden kestoja törmätään nopeasti ongelmaan: sama, vakituinenkin, työ voi olla osan vuotta osa-aikainen ja osan vuotta kokoaikainen, jolloin osa-aikaisuuden ja kokoaikaisuuden välille on vaikea vetää rajaa. Tällaiset työsuhteet on tässä tutkimuksessa merkitty osa-aikaisiksi. Sama tulkinnan vaikeus on myös useiden pitkiksi ilmoitettujen työsuhteiden osalla: työt ovat pätkissä pitkin vuotta, mutta vastaaja on voinut tehdä samanlaista keikkaa jo useiden vuosien ajan, vaikkakin siis pätkissä. Vastaaja on saattanut ilmoittaa tällaiset työsuhteet jatkuviksi, vaikka ne eivät työvoimaviranomaisten tulkintojen mukaan sellaisia olisikaan.

Kuviossa 10 on kuvattu nykyisten työsuhteiden kestoja. Rajanveto freelancertöiden ja vakiintuneiden työsuhteiden välille on vaikeaa vain työsuhteiden keston perusteella. Toisaalta kun verrataan keskenään ainoastaan valmistuneiden (n = 9) ilmoitusta työsuhteiden kestosta on tällainen raja helpompi vetää: 55 prosenttia vastaajista on ollut työsuhteessa yhdestä kuuteen kuukautea, jota voi myös pitää tyypillisen freelance-tuottajan keikan pituutena. Valmistuneiden vakituksessa työsuhteessä olevien vastaajien työsuhteiden pituus taas oli selvästi, keskimäärin jopa 15 kuukautea, pidempi. Kuviossa 10 on kuitenkin luettavissa, että yllättävän moni, jopa 43 prosenttia vastaajista, on toiminut yli kaksi vuotta nykyisessä toimessaan. Tämä tieto hieman sotii yleistä olettamusta vastaan kulttuurialan töiden pätkittäisyydestä.



KUVIO 10. Kauanko ollut nykyisessä tehtävässä / nykyisissä tehtävissä (Työsuhteen kesto kuukausina, prosenttia vastauksista. Yhdellä henkilöllä voinut olla useita työnantajia, n = 18)

Valtaosa vastaajista, 83 prosenttia, ilmoittaa nykyisten töidensä vastaavan koulutusta joko erittäin hyvin tai melko hyvin. Vain 14 prosenttia ilmoitti töidensä vastaavan koulutusta melko tai erittäin huonosti. Yksi muulla alalla työskentelevistä vastaajista oli myös hankkinut koulutuksen nykyiselle alalleen. (Taulukko 14.) On myös huomattava muilla aloilla (mm. televisiotuottaja ja kuvausjärjestelijä) toimivien ilmoittama tyytyväisyys Stadian kulttuurituottajakoulutuksen vastaavuuteen töidensä kanssa. Stadian kulttuurituottajakoulutus tuntuisi siis antavan hyvin eväitä myös toimimiseen AV-tuotantojen puolella. Tai kuten yksi päätoimisesti TV-alalla toimiva vastaaja asian ilmaisi:

Kaikissa työpaikoissani olen kokenut, että koulutuksestani on ollut suunnattomasti hyötyä. Vaikka ne eivät varsinaisesti vastaa kaavamaisesti koulussa opetettua. Tuotantojen suunnittelu, aikataulutus, budjetointi, kokonaisuuksien hallinta jne. auttaa kaikissa duuneissani. [...] Uskoisin, että kuitenkin päätyössäni kuvauksien, inserttisarjojen ja tv-tuotantojen suunnittelussa on ollut paljon hyötyä koulutuksestani. Ohjelman tuottaja on tyytyväinen, koska suunnittelen kaiken kustannustehokkaaksi, niin ettei hänen tarvitse ajatella. Uskoisin, että tämä on vaikuttanut positiivisesti uraani. [...]

TAULUKKO 14. Työn vastaavuus koulutuksen kanssa (Kappaletta ja prosenttia vasta-
uksista. Yhdellä henkilöllä voinut olla useita työnantajia, n = 18)

Työ vastaa koulutusta	Kpl	%
Erittäin hyvin	20	57
Melko hyvin	9	26
Ei hyvin eikä huonosti	0	0
Melko huonosti	4	11
Erittäin huonosti	1	3
Muulla alalla, muu koulutus	1	3
	35	100

5.3.4 Palkkataso

*Koska tykkään työstäni, palkalla ei ole niin väliä. Tiedän, että jos menisin töihin vaikka mainosalalle, tulotasoni helposti tuplaantuisi (on myös pyydetty, en ole lähtenyt). Koen tekeväni oikeita ja tärkeitä asioita, siksi näin. Raha ei todella-
kaan ole vaikuttimena.*

Kulttuurialan palkkatasoa pidetään usein kehnona ja alalla työskenteleviä tyytymättöminä palkkaansa. Kulttuurialalle tyypilliset matalahkot palkat näkyvät myös tässä tutkimuksessa. Palkka saattaakin usein olla matala, mutta saamieni vastausten mukaan ainakin kyselyyn vastanneet ovat valtaosin tyytyväisiä palkkautensa. Palkkataso tuntuisi liikkuvan pääsääntöisesti 2 000 ja 2 500 euron välillä, 50 prosenttia vastaajista ilmoitti kuuluvansa tähän tuloryhmään. Joskin kaksi vastaajaa ilmoitti tienäänsä keskimäärin vain 1 000 - 1 500 euroa kuukaudessa. Yksi yli 3 500 euroa kuukaudessa tienaa henkilö työskenteli mainostoimistossa. (Taulukko 15.)

TAULUKKO 15. Nykyinen tyypillinen kuukausittainen keskiansio (Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 18)

Palkkatulot	Kpl	%
1000-1499 €	2	11
1500-1999 €	3	17
2000-2499 €	9	50
2500-2999 €	2	11
3000-3499 €	1	6
3500- €	1	6
	18	100

Palkkautseen, sen väitetystä pienuudesta huolimatta, oltiin kuitenkin tyytyväisiä. 78 prosentin mielestä palkka vastasi työtehtäviä joko erittäin hyvin tai hyvin, huonoksi

palkkauksen koki 22 prosenttia vastaajista (taulukko 16). Verrattuna tulosta ainoastaan valmistuneiden vastauksiin, tyytyväisyys nousee selvästi: 44 prosenttia valmistuneista ilmoittaa olevansa erittäin tyytyväinen ja 56 prosenttia hyvin tyytyväinen, tyytymättömiä ei ollut lainkaan (n=9). Tyytyväisyys palkkauksen vastaavuuteen työtehtäviin nähden tuntuisi siis hieman nousevan valmistumisen myötä. Rajattaessa vastaukset taas vain valmistuneisiin ja tilanteeseen heti valmistumisen jälkeen vain 22 prosenttia sanoo palkkauksen vastanneen erittäin hyvin työpanosta ja 44 prosenttia vastanneen sitä hyvin. Vastaavat luvut kaikkien vastaajien kesken ovat 61 ja 11 prosenttia (taulukko 16). Näiden vastausten perusteella voitaneen siis olettaa, että joko vastaajien palkka on valmistumisen jälkeen noussut tai sitten työtapoja on muutettu vastaamaan paremmin nykyistä työtilannetta: kenties yli- ja lisätöitä alettu korvaamaan rahallisesti tai vapaapäivinä tai henkilökohtaista työtaakkaa on osattu jakaa paremmin. Voihan myös olla, että valmistuneet vastaajat olivat valmistumisensa jälkeen itseään tyydyttämättömissä työsuhteissa ja ovat sittemmin päässeet itselleen paremmin sopiviin töihin.

TAULUKKO 16. Nykyisen palkan vastaavuus työtehtäviin ja työpanokseen (Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 18)

Vastaako palkkaus työtehtäviä	Kpl	%	Vastaako palkkaus työpanosta	Kpl	%
Vastaa erittäin hyvin	7	39	Vastaa erittäin hyvin	11	61
Vastaa hyvin	7	39	Vastaa hyvin	2	11
Ei vastaa hyvin eikä huonosti	0	0	Ei vastaa hyvin eikä huonosti	1	6
Vastaa huonosti	4	22	Vastaa huonosti	4	22
Vastaa erittäin huonosti	0	0	Vastaa erittäin huonosti	0	0
18	100		18	100	

Tyypillisimpiä luontaisetuja ovat puhelin- ja lounasedut, sekä vapaaliput konsertteihin ja muihin tapahtumiin. Toisaalta miltei 20 prosenttia vastaajista ilmoittaa, ettei saa minäänlaisia luontaisetuja. (Taulukko 17.) Freelancereilla tyypillisesti ei juurikaan ole etuja, työnantaja maksaa useimmiten työtehtävistä aiheutuvat puhelinkulut mutta kyseessä ei tällöin ole verotuksellinen luontaisetu. Lounasedun suosion vähäisyys hieman ihmeyttää: onko syynä köyhät työnantajat vai työntekijöiden iltapainotteiset ruokailutottumukset, syytä on vaikea sanoa ainoastaan nyt kerätyn tietämyksen valossa.

TAULUKKO 17. Nykyiset luontaisedut (Kappaletta ja prosenttia vastaajista. Yksi vastaaja on voinut ilmoittaa useamman vaihtoehdon, n = 18)

Luontaisedut	Kpl	%
Puhelinetu	7	21
Ei etuja	6	18
Vapaalippuja muihin tapahtumiin	4	12
Kuntosali/liikuntasetelit	3	9
Lounasetu	3	9
Vapaalippuja oman tahon tuottamiin tapahtumiin	3	9
Edustustili	1	3
Matkalippuetu	1	3
Työsuhdeauto	1	3
Muu etu	5	15
	34	100

Palkkaa pidetään pääsääntöisesti riittävänä omaan toimeentuloon, joskin 11 prosenttia vastaajista (n = 18) ilmoittaa palkkauksen olevan riittämätön. Kuitenkin valmistuneista kaikki pitivät palkkaa riittävänä omaan toimeentuloon (n = 9). Syitä palkan riittämättömyyteen ei ole tarkemmin selitetty, yksi vastaaja kuitenkin sanoi omaavansa ”*aikuisen menot ja lapsen tulot*”. Syytä palkan riittämättömyyteen on siis ehkä syytä etsiä myös omalta puolelta palkkaneuvottelupöytää. Samaan kysymykseen eräs freelancer vastasi: ”*Kyllä on [riittävät tulot], silloin kun kuukaudessa on tarpeeksi töitä*”. Palkkauksen nähtiin kuitenkin kehittyvän myönteisellä tavalla. 72 prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa joko erittäin tyytyväinen tai tyytyväinen palkkauksen kehittymiseen, 17 prosentin mukaan palkkaus ei ole kehittynyt suuntaan tai toiseen ja 12 prosentin mukaan palkkaus ei ole täysin tai lainkaan kehittynyt toivotulla tavalla (n = 18).

Kysyttäessä palkkauksen riittävydestä mahdollisen perheen elättämiseen, vastaukset hajautuvat merkillisesti, ainakin verrattuna valmistuneiden vastaajien tilanteeseen heti valmistumisen jälkeen: valmistuneista 33 prosenttia ilmoitti palkan olleen riittämätön mahdollisen perheen elättämiseen, 67 prosenttia ei osannut sanoa (n = 9). Kaikista vastaajista (n = 18) 11 prosenttia vastasi palkan olevan riittävä mahdollisen perheen toimeentulon varmistamiseksi, 17 prosenttia vastasi sen olevan riittämätön ja 72 prosenttia ei osannut vastata tai heillä ei ollut perhettä. Edelleen jopa 28 prosenttia (n = 18) ilmoitti palkkauksen olevan esteenä perhesuunnittelulle, kun saman vastaajaryhmän koko oli valmistuneiden keskuudessa vain 11 prosenttia (n = 9). 67 prosenttia ei kokenut palkkausta esteeksi ja kuusi prosenttia ei osannut sanoa (n = 18). Tulotaso-ongelmaan eräs freelancer oli kuitenkin löytänyt ratkaisun: ”*[...]Suunnitelmissa on rikas mies.[...]*”.

Toinen freelancer vastasi kysymykseen ”Koetko palkkauksen esteeksi perhesuunnittelulle?” seuraavasti: *”Kyllä. Ei voi duunata skidejä koska niitä ei oo varaa elättää. Pitää tyytyä vaan harjoittelemaan niiden tekemistä”*. Ehkä näistä monenkirjavista vastauksista voi ainakin sen päätöksen tehdä, että kovinkaan moni vastaajista ei tällä hetkellä vakavissaan suunnittele perheen perustamista, joko tulotasollisten tai muiden syiden takia. Ehkä myös tietämys perheen elättämisen kustannuksista ja todellisuudesta ei osalla vastaajista ollut kovinkaan hyvin hallussa.

5.3.5 Työtyytyväisyys

Kyselyyn vastanneet kulttuurituottajat, myös ne, jotka eivät olleet vielä valmistuneet, olivat hyvin tyytyväisiä työtilanteeseen ja työtehtäviin. 39 prosenttia ilmoitti olevansa täysin tyytyväinen tämän hetkiseen työtilanteeseen ja 61 prosenttia ilmoitti olevansa pääsääntöisesti tyytyväinen. Tyytymättömiä ei ollut lainkaan ($n = 18$). Työtehtäviinsä kertoi olevansa täysin tyytyväisiä 50 prosenttia vastaajista ja 50 prosenttia oli pääsääntöisesti tyytyväisiä, tyytymättömyyttä ei esiintynyt ($n = 18$). Vastaajat olivat myös tyytyväisiä nykyiseen työnantajaan: 56 prosenttia oli täysin tyytyväinen ja 44 prosenttia pääsääntöisesti tyytyväinen, tyytymättömiä ei ollut lainkaan ($n = 18$).

Tyytyväisyys nykyisiin työskentelyolosuhteisiin keräsi jo muutaman negatiivisenkin mielipiteen: 39 prosenttia oli täysin tyytyväinen, 50 prosenttia pääsääntöisesti tyytyväinen ja 11 prosenttia sanoi, ettei ole juurikaan tyytyväinen työskentelyolosuhteisiinsa. Työtilojen ja välineiden suhteen freelancerit ovat usein pahassa välikädessä, varsinkin työskennellessään lyhyitä aikoja avustavana työvoimana: *”En ole [tyytyväinen]. Freelancerina olen toisten nurkissa tai sitten kotona, mikä ei ole kovin hyvä vaihtoehto.”*. Freelancereiden tilanne palkattavana tilapäistyövoimana onkin usein keho: työnantajalla ei useinkaan ole tarjota kunnollista työpistettä väliaikaiselle työntekijälle, joten freelancer joutuu roikkumaan toisten pöydänkulmilla tai sohvalla tai keittiön pöydän ääressä. Tilanne on tietenkin ikävä ja hankala freelancerille itselleen mutta myös työnantajalle sekä niille vakituisille työntekijöille, joiden työpöydän kulmaa freelancer tulee valtaamaan. Huonojen ja epäergonomisten työskentelyolosuhteiden pitkän aikavälin haitallisia vaikutuksia ei myöskään ole syytä vähätellä. Freelancerit usein myös hankkivat itse omat laitteensa, eikä niitä aina ole välttämättä varaa pitää yllä tai päivittää niin usein kuin olisi ihanteellista. Toisaalta ei välttämättä myöskään haluta sitoutua liikaa kiinni

työnantajan laitteisiin, vaan halutaan säilyttää tietty riippumattomuus ja liikkuvuus esimerkiksi oman kannettavan tietokoneen avulla.

Uralla etenemismahdollisuuksiinsa 50 prosenttia vastaajista oli täysin tyytyväinen, muut vastaukset hajaantuivat tasaisemmin eri vaihtoehtojen kesken. Täysin tyytymättömiä ei kuitenkaan ollut yhtäkään. (Taulukko 18.)

TAULUKKO 18. Oletko tyytyväinen uralla etenemismahdollisuuksiksi? (Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 18)

	Kpl	%
Kyllä, täysin	9	50
Kyllä, pääsääntöisesti	3	17
En osaa sanoa	3	17
En juurikaan	3	17
En lainkaan	0	0
	18	100

Ammatillisia kehittymismahdollisuuksia pidettiin voittopuolisesti hyvinä: 67 prosenttia ilmoitti olevansa täysin tyytyväisiä kehittymismahdollisuuksiin, muut vastaukset jakautuivat taas tasaisemmin muiden vaihtoehtojen kesken, täysin tyytymättömiäkin oli yksi kappale. (Taulukko 19.)

TAULUKKO 19. Oletko tyytyväinen ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiisi? (Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 18)

	Kpl	%
Kyllä, täysin	12	67
Kyllä, pääsääntöisesti	1	6
En osaa sanoa	2	11
En juurikaan	2	11
En lainkaan	1	6
	18	100

Luontaisetuihinsa oli täysin tyytyväisiä 56 prosenttia, pääsääntöisesti tyytyväisiä 33 prosenttia ja melko tyytymättömiä 11 prosenttia vastaajista (n = 18). Vaikka miltei 20 prosenttia vastaajista ei nauttinut minkäänlaisista luontaiseduista, niitä ei myöskään juurikaan haluttu, mikä on äkkiseltään jokseenkin outoa. Kysyttäessä mitä luontaisetuja toivoisit saavasi, liikuntasetelit nousivat 33 prosentilla toivotuimpien etujen joukkoon. Aikaisemmin mainittua puuttuvaa lounasetua toivoi lopulta vain 17 prosenttia, yksittäisiä toiveita keräsivät muun muassa autoetu, puhelinetu, työsuhteasunto ja työtervey-

denhuolto, sekä kulttuurisetelit (n = 18). Hieman yllättäen voidaan siis lopuksi todeta, että vaikka luontaisetuja saadaan melko hillitysti, niitä ei myöskään toivota juurikaan. Syynä tähän saattaa olla joko oletus tai tietoisuus työnantajien heikosta rahallisesta tilanteesta, ja täten kyvyttömyydestä tai haluttomuudesta etujen maksamiseen, tai oma tietämättömyys moisten etujen olemassaolosta, tai jopa rohkeuden puute niiden pyytämiseen.

5.4 Työtulevaisuuden arvio

[...]uskon että vapaa-aikaan sijoitetaan [tulevaisuudessa] yhä enemmän varoja.

Ne [alan työpaikat] lisääntyvät varmasti.

Koirat haukkuu ja karavaani kulkee, eli ihan jees.

Tutkituissa vastauksissa oli selvästi havaittavissa vahva usko kulttuurituotannon ja -tuottajien valoisaan tulevaisuuteen. Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että tulevaisuudessa töitä riittää ja ala kehittyy parempaan suuntaan. Tästä huolimatta 67 prosenttia ilmoitti parhaillaan etsivänsä uutta työpaikkaa, vaikka se toisaalta on luontaista kulttuurin saralla ja varsinkin näinä nykyisinä pätkätyöllisyyden aikoina. Myös lisä- ja jatkokoulutukseen nähtiin tulevaisuudessa tarvetta, vaikka moni ei vielä muutama vuoteen halunnutkaan takaisin koulun penkille.

5.4.1 Uudet työmahdollisuudet ja työnhaku

Kysyttäessä kohderyhmän tämän hetkistä aktiivisuutta työnhaussa, vastaukset jakaantuivat kolmeen osaan. 67 prosenttia ilmoitti parhaillaan hakevansa töitä, heistä 22 prosenttia kuitenkin sanoi, ettei hae töitä aktiivisesti vaan pitävät niin sanotusti ”silmät ja korvat auki”. 33 prosenttia ei hakenut parhaillaan töitä.

Suurin osa (36 %) työtä etsivistä toimi freelancerina tai yrittäjänä, joiden valittuun tai pakotettuun elämäntapaan jatkuva töiden etsiminen erottamattomana osana kuuluu. 27 prosenttia halusi uusia haasteita tai vaihtelua, 18 prosenttia oli tyytymätön toimenkuvaansa. Muutama halusi vakituisen työpaikan tai oli tyytymätön uravalintaansa ylipää-

tään. (Taulukko 20.) 55 prosenttia ilmoitti etsivänsä töitä nykyiseltä alaltaan, yksi vastaaja viestinnän alalta ja loput eivät osanneet sanoa (n = 18).

TAULUKKO 20. Jos haet uusia työmahdollisuuksia, miksi (Kappaletta ja prosenttia myönteisesti vastanneista, n = 18)

	Kpl	%
Freelancer/yrittäjä	4	36
Uudet haasteet/vaihtelu	3	27
Tyytymättömyys toimenkuvaan	2	18
Halu saada vakituinen työpaikka	1	9
Tyytymättömyys uravalintaan	1	9
Tyytymättömyys palkkaukseen	0	0
	11	100

5.4.2 Urakehitys

[Kymmenen vuoden päästä] Mä oon omanalani kovin jätkä. Tai sitten kyllästynyt ja myynyt itseni kapitalismille.

[Kymmenen vuoden päästä] On rahaa niin ettei paskalle taivu.

[Kymmenen vuoden päästä] Uskon, että tulen toimeen ok. Kiinnostavat ja mielekkäät työt ovat etusijalla, sitten vasta palkkataso.

Tulevaisuuden urakehitys nähtiin valtaosin positiivisena. 84 prosenttia näki urakehityksensä muutaman vuoden sisällä positiivisena tai melko positiivisena, 10 vuoden sisällä urakehityksen näki positiiviseksi tai melko positiiviseksi 72 prosenttia vastaajista. Negatiivisia näkemyksiä ei ollut lainkaan. (Taulukko 21.)

TAULUKKO 21. Millaiseksi näet urakehityksesi muutaman ja 10 vuoden sisällä?
(Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 18)

Muutaman vuoden sisällä	Kpl	%	10 vuoden sisällä	Kpl	%
Positiivinen	10	56	Positiivinen	9	50
Melko positiivinen	5	28	Melko positiivinen	4	22
En osaa sanoa	3	17	En osaa sanoa	5	28
Melko negatiivinen	0	0	Melko negatiivinen	0	0
Negatiivinen	0	0	Negatiivinen	0	0
	18	100		18	100

5.4.3 Suhtautuminen alan tulevaisuuteen

Kyllä olen [luottavainen omaan työllistymiseeni tulevaisuudessa], tekijöille löytyy aina töitä.

78 prosenttia vastaajista on joko tyytyväinen tai melko tyytyväinen kulttuurituotantoalan tulevaisuuteen, 22 prosenttia ei osannut ilmoittaa kantaansa (n = 18). Myös omaan tulevaan työllistymiseen oltiin erittäin luottavaisia: 89 prosenttia oli luottavainen ja kuusi prosenttia melko luottavainen omaan työllistymiseensä. Vain kuusi prosenttia vastaajista oli melko epäluottavainen omaan työllistymiseensä tulevaisuudessa (n = 18). Valtaosa uskoi myös alan työpaikkojen lisääntyvän (taulukko 22).

TAULUKKO 22. Millaiseksi näet alan työpaikkojen kehityksen? (Kappaletta ja prosenttia vastaajista, n = 18)

Työpaikat tulevaisuudessa	Kpl	%
Lisääntyvät	9	50
Lisääntyvät maltillisesti	4	22
Pysyvät ennallaan	2	11
Vähenevät maltillisesti	0	0
Vähenevät	1	6
En osaa sanoa	2	11
	18	100

Alan ammattimaistuminen nähtiin tärkeimpänä tekijänä alan positiiviselle kasvulle tulevaisuudessa. Myös eri alojen välinen yhteistyö, kulttuurin aseman parantuminen yhteiskunnassa sekä taloudelliset panostukset kulttuuriin niin julkisista kuin yksityisistäkin varoista koettiin tärkeiksi. (Taulukko 23.) Alan suurimmiksi uhkatekijöiksi taas nähtiin taloudellinen taantuma, viihteellistyminen ja median yksipuolistuminen (taulukko 24).

TAULUKKO 23. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät tekijät alan positiiviselle kasvulle tulevaisuudessa? (Kappaletta ja prosenttia vastauksista. Yksi henkilö voinut mainita useamman tekijän, n = 18)

	Kpl	%
Ammattimaistuminen	11	26
Eri alojen välinen yhteistyö	5	12
Kulttuurin aseman parantuminen yhteiskunnassa	4	9
Taloudellinen panostaminen kulttuuriin yksityisistä varoista	4	9
Koulutus	3	7
Taloudellinen panostaminen kulttuuriin julkisista varoista	3	7
Taloudellisen noususuhdanteen jatkuminen	2	5
Muut tekijät	11	26
	43	100

TAULUKKO 24. Mitkä ovat mielestäsi alan suurimmat uhkatekijät tulevaisuudessa? (Kappaletta ja prosenttia vastauksista. Yksi henkilö voinut mainita useamman tekijän, n = 18)

	Kpl	%
Taloudellinen taantuma	6	23
Median yksipuolistuminen	3	12
Viihteellistytminen	3	12
En osaa sanoa	2	8
Huonot poliittiset päätökset	2	8
Julkisen rahoituksen väheneminen	2	8
Ei uhkia	1	4
Muut tekijät	7	27
	26	100

5.4.4 Lisäkoulutus

Lisäkoulutukseen ja sen hankkimiseen suhtauduttiin myönteisesti. Vastaajista 28 prosenttia aikoi varmasti ja 39 prosenttia aikoi todennäköisesti hakeutua lisäkoulutukseen. 22 prosenttia ei osannut tässä vaiheessa sanoa ja 11 prosenttia ei aikonut lisäkouluttaa itseään (n = 18). 33 prosenttia piti parhaana koulutusvaihtoehtona täydennyskoulutusta, 6 prosenttia ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, 28 prosenttia taiteen maisterin tutkintoa ja 22 prosenttia muun alan koulutusta, joko täydentämään nykyistä osaamista tai alan vaihtaminen mielessä (n = 18). Vielä kehitysvaiheessa olevan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon alhaisen suosion syyksi mainittiin muun muassa koulutuksen kehitysvaiheessa oleminen: ”En vain tällä hetkellä usko, että koulutukset

hitysvaiheessa oleminen: ”En vain tällä hetkellä usko, että koulutukset on siinä vaiheessa, että haluaisin hakea.” Suurin osa vastaajista uskoi lisäkoulutuksen olevan tarpeen kahdesta neljään vuoden kuluttua. Tärkeimpiä syitä lisäkoulutuksen hankkimiselle on lueteltu taulukossa 25.

TAULUKKO 25. Tärkeimmät syyt hankkia lisäkoulutusta (Kappaletta ja prosenttia myönteisesti lisäkoulutukseen suhtautuneiden vastauksista. Yksi henkilö voinut mainita useamman tekijän, n = 18)

	Kpl	%
Halu kehittyä ihmisenä	5	25
Osaamisen monipuolistaminen	4	20
Halu pysyä ajan hermolla	3	15
Osaamisen syventäminen	3	15
Alan vaihtaminen	2	10
Halu saada parempaa palkkaa	2	10
Halu saada pätevyys useampiin alan tehtäviin	1	5
Halu parempaan työpaikkaan	0	0
	20	100

5.5 Alaa vaihtaneet

Tutkitusta 21 henkilön ryhmästä kolme oli vaihtanut alaa joko opintojen aikana tai valmistumisen jälkeen. Kaikki alaa vaihtaneet olivat miehiä. Alaa vaihtaneista yksi oli jo opiskelujen aikana ”ajautunut” toiselle alalle mutta oli kuitenkin saattanut opintonsa päätökseen. Myös toinen alaa vaihtanut oli työharjoittelun kautta ajautunut muulle alalle, ja oli jättänyt kulttuurituottajaopinnot sikseen. Kolmas alaa vaihtanut oli päättänyt kulttuurituottajakoulutukseen ”kakkosvaihtoehtona” ja päästyään haluamaansa kouluun oli lopettanut opinnot Stadiassa.

Kaikki kulttuurituotannon toiseen alaan vaihtaneet olivat tunteneet nykyiset toimensa enemmän omikseen. Myös tuottajan työ todettiin vieraaksi, jopa stressaavaksi, ja sisällöllinen suunnittelu omaksi vahvuudeksi. Vastaajista yksi toimi uutistoimituksessa TV-alalla ja kaksi graafisena suunnittelijana. Yksikään alaa vaihtaneista ei nähnyt paluuta kulttuurituottajaksi todennäköisenä, mahdollisia lyhyitä projekteja lukuun ottamatta ja niissäkin vahvasti vain oman nykyisen alansa ja osaamisensa kautta.

5.6 Yrittäjyys

Yrittäjyys ei ollut kovin suosittua tutkimusryhmän keskuudessa käytännön toiminnan tasolla mutta sitäkin useampi ilmoitti harkinneensa yrittäjyyttä mahdollisena työllistymisen keinona joskus tulevaisuudessa. Vastaajista kolme (17 %, $n = 18$) ilmoitti toimivansa yrittäjänä osa-aikaisesti, heistä yksi sai noin 80 prosenttia tuloistaan yrityksensä kautta, yksi noin parisenkymmentä prosenttia, yksi oli tällä hetkellä vakituisesti palkattuna muun palveluksessa, eikä aktiivisesti pyörittänyt liiketoimintaa. Yrittäjäksi on ryhtytty – kuten niin usein – työmahdollisuuksien lisäämiseksi ja osittaisesta käytännön pakosta: keikkatyötä on helpompi saada Y-tunnuksella kuin henkilötunnuksella. Yksi yrittäjä ilmoitti perustaneensa yrityksensä alunperin maksaakseen harrastuksensa. Yrittämisen osa-aikaisuus tuli esille myös kysyttäessä nykyisistä työskentelyolosuhteista: vain yksi ilmoitti työskentelevänsä erillisessä toimistossa muut pyörittivät bisneksiään kotoa käsin.

Yrittäjyyttä oli kuitenkin harkinnut 73 prosenttia vastaajista, heistä 20 prosenttia vakavasti. 27 prosenttia suhtautui yrittäjyyteen kielteisesti ($n = 15$). Tärkeimpinä syinä yrittäjäksi ryhtymiselle nähtiin muun muassa halu saada maksimaalinen hyöty omasta työpanoksestaan (28 % vastauksista, $n = 18$), vapaus tehdä millaisia projekteja haluaa (24 %), vapaus tehdä asiat haluamallaan tavalla (20 %) ja koska nähtiin, että yrittäjän on helpompi työllistää itsensä (8 %). Vaikka yrittäjän vapaus koettiin tärkeäksi seikaksi, lienee erityisesti ajatus vain itseään miellyttävien projektien tekemisestä hieman naiivi ja todellisuudesta vieraantunut. Yrittäjän on kuitenkin itsensä, ja ehkä muitakin, elättääkseen pidettävä kassavirta tasaisena ja koska miellyttäviä projekteja on olemassa vain rajallinen määrä, eivät kaikki projektit voi olla itseään miellyttäviä ja mukaan on mahdutettava niin sanottuja leipäkeikkoja. Ajatus täydellisestä vapaudesta töiden valinnan suhteen on tietenkin hieno ja kannatettavakin, mutta pohjimmiltaan kuitenkin epärealistinen.

Suurimmiksi esteiksi yrittäjäksi ryhtymiselle nähtiin muun muassa epävarmuus tulevaisuudesta (13 % vastauksista, $n = 18$) ja laiskuus/mukavuuden halu (13 %). Yhtä suuret yhdeksän prosentin osuudet keräsivät vastaukset ajan puute, ei lomaa, tasaisen toimeentulon varmistamisen ongelma, vapaa-ajan loppuminen ja yrittäjäosaamisen puute. Yksittäisiä mainintoja keräsivät myös epävarmuus omasta jaksamisesta, liian suuri stressi, yhteiskunnan heikko tuki ja kokemuksen puute. Siinä missä yrittäjyyden myönteiset

puolet nähtiin paikoin epärealistisina, voi negatiivisten puolten näkemistä ja ymmärtämisestä pitää hyvinkin realistisena. Voi siis sanoa, että vastaajat tuntuivat tietävän yrittäjän työstä ainakin peruseriaatteet, vaikka yrittäjäosaaminen ei olisikaan vankasti hallussa, kuten vastauksissakin tuli esiin.

Kysyttäessä ryhtyisitkö yrittäjäksi yksin vai yhdessä, 20 prosenttia vastasi yrittävänsä yksin, 60 prosenttia yhdessä ja 13 prosentin mielestä molemmat vaihtoehdot olisivat mahdollisia (n = 15). 63 prosenttia piti sopivimpana yritysmuotona osakeyhtiötä, 26 prosenttia toiminimeä, 11 prosenttia ei osannut ilmoittaa sopivinta yritysmuotoa (n = 15). Merkille pantavaa on, että muut yritysmuodot, esimerkiksi osuuskunta, ei saanut yhtään mainintaa. Syynä yksin yrittämisen ja yritysmuotona toiminimen suurehkolle suosiolle voinee pitää juuri mainittua keikkatyöskentelyn helpottamista. Vastaavasti voidaan sanoa, että jos lähdetään niin sanotusti ”tosissaan tekemään”, nähdään osakeyhtiö yritysmuotona turvallisempaa ja yhdessä tekeminen luontevampaa yrittämisen toimintatapana.

Vastaajista puolet ilmoitti käsityksensä kulttuurialan yrittäjyydestä tällä hetkellä olevan myönteinen: 28 prosenttia piti tilannetta hyvänä ja 22 prosenttia melko hyvänä. Tilannetta piti melko huonona 33 prosenttia ja 17 prosenttia ei osannut ilmaista kantaansa. (n = 18.) Kulttuurialan yrittäjyyden, ehkä myös yrittäjyyden yleisestikin, tulevaisuus nähtiin aavistuksen verran negatiivisessa sävyssä (taulukko 26). Vastauksia voidaan pitää hyvin realistisina ja alan erityispiirteet hyvin huomioonottavina. Alalla osa-aikaisena yrittäjänä toimiva muotoili yrittäjyyden tämän hetkisen tilanteen ja tulevaisuuden seuraavasti:

Yrittäjyydestä on tullu käsitykseni mukaan puoliksi pakollista. Yhteiskunta taas ei ole pysynyt tässä mukana, vrt. työtön yrittäjä??? Pakolliseksi yrittäjyyden on tehnyt palkanmaksun raskaus, on helpompi vaatia laskua kuin verokorttia. Onko tämä oikein? Ei. Voisi olla oikein, jos järjestelmiä kehitettäisiin pois täysin vanhentuneesta "kaikilla vakityö ja kesäloma" -mallista.

TAULUKKO 26. Vastaajien negatiiviset ja positiiviset käsitykset kulttuurialan yrittäjyydestä tulevaisuudessa (Kappaletta ja prosenttia vastauksista. Yksi henkilö voinut mainita useamman tekijän tai jättää kokonaan vastaamatta, n = 18)

Negatiiviset käsitykset	Kpl	%	Positiiviset käsitykset	Kpl	%
Alan epävakaus ja suhdanneherkkyys	4	25	Yrittäjiä tarvitaan lisää	6	46
Kilpailu kovenee	2	13	Yhteiskunnan tuki lisääntyy	3	23
Stressi	2	13	Ainut järkevä vaihtoehto	1	8
Suuri työmäärä	2	13	Erikoistuminen lisääntyy	1	8
Taloudellisesti heikosti kannattavaa	2	13	Yksityinen sektori on kasvussa	1	8
Byrokratia	1	6	Yritykset kasvavat	1	8
Kausittaiset resurssipulat	1	6	13	100	
Pienet markkinat	1	6			
Yrittäjäkoulutuksen puute	1	6			
16	100				

6 POHDINTA

Saamistani tuloksista päällimmäisenä paistoi läpi merkille pantava myönteisyys, niin vastaajien omaan työtulevaisuuteen kuin koko alan positiiviseen kehitykseen. Työni nimikin, ”Eiköhän me hyvät pärjätä” – lainaus eräästä saamastani vastauksesta – kuvastaa hyvin tätä kokonaisvaltaista tulevaisuudenuskoa. Sain työni pääkysymyksiin hyvin vastauksia ja pystyin muodostamaan kokonaiskuvan kohderyhmäni työtaustasta ennen opintoja, työskentelystä opintojen aikana, nykyisestä työtilanteesta sekä tulevaisuuden näkemyksistä. Myös työni sivuteemat: pitkät opiskeluajat, työllisyysseikat, alaa vaihtaen sijoittuminen ja alan yrittäjyys, saivat vastauksensa. Vertailen seuraavaksi saamiani tuloksia Pilvi Kalhaman (2006) tekemään tutkimukseen Humanistisesta ammattikorkeakoulusta (Humakista) valmistuneiden kulttuurituottajien työelämäkokemuksiin. Teen saaduista tuloksista ja tulosten vertailutiedoista myös johtopäätöksiä.

6.1 Erilaisia tuottajauria

Opintoja edeltävän työkokemuksen tutkimustulokset jakautuvat kahtia: puolella ei ollut suoranaista alan työkokemusta lainkaan, puolella kokemusta oli kymmenestä kuukaudesta yli kahteen vuoteen. Työtä varten määritelty alan töiden rajausta karsi jonkin verran

esimerkiksi tuotannollista työkokemusta, jota osalla vastaajista oli esimerkiksi AV-tuotantojen kautta. Verrattuna Kalhaman tutkimukseen opintoja edeltäneet työkokemusluvut ja -painotukset ovat miltei samanlaisia.

Opintojen aikana tehtiin runsaasti niin alan töitä kuin muitakin töitä. Jokainen kohde-ryhmässäni oli tehnyt töitä opiskeluaikanaan, alan ja muita töitä vaihtelevin määrin. Yleinen tendenssi opintojen edetessä oli, että muita töitä tehtiin yhä vähemmän ja alan töitä yhä enemmän, vaikka poikkeuksiakin oli jokunen. Kalhaman tutkimuksen tiedot eivät ole suoraan vertauskelpoisia omiin tuloksiini, joskin hänen saamistaan tuloksista silmään osuu kokonaan alan töitä tekemättömien hätkähdyttävän suuri, noin 30 prosentin osuus. Kalhaman tutkimuksessa pakolliset työharjoittelut on sisällytetty lukuun kaikista tehdyistä töistä, omassani ne on jätetty selvyuden vuoksi pois.

Opiskelujen aikaista työskentelyä vertailtaessa on syytä huomata, että elinolosuhteet ja työmahdollisuudet ovat eri puolilla maata erilaiset. Muualla Suomessa, vaikkapa Joutsenossa tai Mikkelissä, kaikkia – mutta erityisesti alan – työmahdollisuuksia on vähemmän kuin pääkaupunkiseudulla. Toisaalta kustannustaso muun muassa asumisen suhteen on alhaisempi, eikä töitä välttämättä tarvitse edes tehdä niin paljon kuin pääkaupunkiseudulla. Tämä on omiaan lisäämään alueellista epätasa-arvoisuutta työmahdollisuuksien ja siten myös työkokemuksen kertymisen osalta.

Työskentelyyn opintojen aikana kätkeytyy eräs toinen tutkittavana olleista kysymyksistä: Stadiassa opiskelleiden ja opiskelevien pitkittyneistä opiskeluajoista. Tutkimusryhmäni yhdeksästä valmistuneesta vastaajasta neljä oli valmistunut tavoiteajassa, muut vuoden myöhässä tai eivät toistaiseksi ollenkaan. Viimeksi mainituista ryhmästä suurin osa suunnitteli valmistuvansa tänä vuonna, eli yhden tai kaksi vuotta myöhässä tavoiteajasta. Kysyttäessä syytä opintojen venymiseen 89 prosenttia ilmoitti ensisijaiseksi syyksi työkiireet. Moni vastaaja tuntui arvottavan työkokemuksen hankkimisen koulutusta tärkeämmäksi, opiskelujen tällöin kärsiessä ja opintoajan venyessä. On kuitenkin huomattava, että kun opintoaika on pitkä, ehtii tehdä enemmän töitä ja täten saamaan enemmän täytettä ansioluetteloon. Toisaalta opintoajasta tulee pitkä juuri siksi, että tehdään töitä. Samasta työmahdollisuudesta kilpailtaessa vastakkaisella puolella saattaa olla kollega, joka ei ole syystä tai toisesta opiskeluaikana töitä juurikaan tehnyt, ja on valmistunut suunnitellussa ajassa. Toisaalta hän on pikemmin työmarkkinoiden käytettävissä – ainakin perinteisten kaavojen mukaisesti nähtynä –, toisaalta hänellä on vä-

hemmän työkokemusta. Lopulta valmistumisen jälkeisen työnhaun hetkellä erona on se, että molemmilla on tutkinto mutta toisella myös koulutuksen aikana hankittua työkokemusta. Useimmissa tapauksissa työnantaja arvostaa työkokemusta enemmän kuin tutkinnon suorittamiseen käytettyä aikaa.

Kohderyhmäni nykyiset työpaikat ovat 71 prosenttisesti kulttuurialalla, muilla aloilla päätoimisesti työskentelevät 29 prosenttia tekevät satunnaisesti keikkaluonteista työtä kulttuurin puolelle. Ryhmästä kaikki olivat vastaushetkellä päätoimisesti töissä, työelämän ulkopuolella ei ollut yksikään. Kalhaman kohderyhmästä 65 prosenttia oli erittelemättömässä palkkatyössä, 13 prosenttia työttömänä ja loput muuten työelämän ulkopuolella. Stadian vastaajista huomattava osa, 62 prosenttia, työskenteli määräaikaissa työsuhteessa, heistä enin osa freelance-tyyppisesti. Vakituksessa työsuhteessa puolestaan oli 38 prosenttia vastaajista. Humakin vastaavat luvut olivat 51 prosenttia määräaikaaisesti, joista seitsemän prosenttia freelance-tyyppisesti ja 42 prosenttia vakituksisesti. Luvut ovat melko yhteneväiset ja kulttuurialalle tyypilliset, joskin freelancereiden osuus Humakissa on alaan verrattuna yllättävän pieni.

Nykyiset työnantajatahot olivat tutkimuksessani 71 prosenttisesti yksityiseltä sektorilta, mikä vastanee Stadian alasuuntaussuunnitelmia täydellisesti. Valtion palveluksessa oli kolme prosenttia, kunnallisella sektorilla kuusi prosenttia ja kolmannella sektorilla 11 prosenttia vastaajista. Kalhaman tutkimusryhmästä yksityisellä puolella työskenteli 12 prosenttia, valtiolla 14 prosenttia, kuntien palveluksessa oli 32 prosenttia ja kolmannella sektorilla 34 prosenttia vastaajista. Tulokset vastaavat tiedossa ollutta koulukohtaista jakoa hämmästyttävän tarkasti, joskin molempien tutkimusten luvuissa on mukana myös kulttuurialan ulkopuolisia työsuhteita. Stadian otoksesta yrittäjänä toimi koko- tai osa-aikaisesti yhdeksän prosenttia vastaajista, Humakista vain kaksi prosenttia. Molemmat yrittäjäluvut ovat melko alhaisia kulttuurialaan yleisesti suhteutettuna.

Vertailtaessa omani ja Kalhaman tutkimusten tuloksia kohderyhmien asemista työyhteisöissään, erot ovat selkeitä. Humakista valmistuneista 37 prosenttia ja Stadiassa opiskelleista/opiskelevista 62 prosenttia työskentelee asiantuntija- ja suunnittelijatasolla, jota voi pitää kulttuurituottajakoulutuksen suurimpana tavoiteltuna työtasona. Edelleen Humakin otoksesta jopa 50 prosenttia ja Stadian otoksesta vain 23 prosenttia työskentelee suorittavalla tasolla. Voidaan siis sanoa, että Stadia-taustaiset ovat sijoittuneet vaativampiin ja paremmin koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Tämä näkyy myös keskimääräi-

siä kuukausipalkkoja vertailtaessa. Kyselyssäni suurin osa vastaajista ilmoitti tienaaavansa 2000 - 2500 euroa kuukaudessa ja Kalhaman kohderyhmä 1500 - 1999 euroa kuukaudessa. Tyytyväisyys palkkaan korreloi suoraan palkan suuruuteen: kyselyyni vastanneista 78 prosentin mielestä palkka vastaa työtehtäviä joko hyvin tai erittäin hyvin, Kalhaman tutkimista palkkaukseensa oli tyytyväisiä vain 31 prosenttia. Palkkoja verrattaessa on kuitenkin muistettava, että palkkatasot julkisella ja yksityisellä sektorilla ovat alaan katsomatta eri suuruisia.

Tutkimustuloksistani on selkeästi havaittavissa työsuhteiden kehitys ajalta ennen koulutuksen alkua, opintojen aikana ja päätyen nykyiseen työpaikkaan. Kehitys on huomattavissa niin palkkauksen myönteisenä kehityksenä, työsuhteiden muuttumisena ja myös tittleiden muutoksista. Assistentti-alkuiset ja avustaja-päätteiset tittelit ovat poistuneet miltei kokonaan verrattaessa nykyisiä tittleitä ja ennen opiskelujen aloittamista käytössä olleita nimikkeitä. Kehitys on looginen ja korostaa koulutuksen, ja ennen kaikkea työkokemuksen, merkitystä. Myös Kalhama on tehnyt tutkimuksessaan samanlaisia huomioita. Joskin pidän hänen kohderyhmänsä ammatillista etenemistä hieman maltillisempana.

6.2 Näkemyksiä kilpailusta ja tulevaisuudesta

Tutkimuksessani on monessa kohdassa tullut esille kohderyhmäni myönteinen suhtautuminen tulevaisuuteen. Tämä on merkittävä eroavaisuus Kalhaman tutkimiin Humakista valmistuneisiin verrattuna. Kalhaman mukaan hänen tutkimusaineistostaan tulee esille tietty epävarmuus, joka kohdistuu paitsi AMK-tason koulutukseen, myös kulttuurialaan ylipäätään. Suurimpana epävarmuustekijänä mainitaan työllistyminen. Omien tutkimusryhmäni keskuudessa urakehityksensä muutaman vuoden sisällä näki positiivisena 56 prosenttia ja melko positiivisena 28 prosenttia vastanneista. 10 vuoden sisällä urakehityksen näki positiivisena 50 prosenttia ja melko positiivisena 22 prosenttia vastaajista. Negatiivisia näkemyksiä ei ollut lainkaan. Vastaajista 72 prosenttia uskoi myös alan työpaikkojen lisääntyvän tulevaisuudessa.

Syynä tutkimusten välisiin eroihin lienevät kohderyhmien eriävät kokemukset työllistymisen ja alalla työskentelyn suhteen. Tulevaisuudenkuva muodostuu varmasti vähemmän valoisaksi, jos työtilanteita on opiskelujen aikana ja valmistumisenkin jälkeen ollut niukasti tarjolla. Kalhama mainitseekin suuren osan vastaajaryhmästään kokeneen

työllistymisen liian hankalaksi ja epävarmaksi. Myös työ kulttuurialalla on koettu muun muassa raadolliseksi ja huonosti palkatuksi. Tutkimassani ryhmässä taas 55 prosenttia vastaajista piti alan töiden löytämistä ja saamista joko helppona tai melko helppona, kun vain 11 prosenttia piti sitä vaikeana. Tämän hetkiseen työtilanteeseen oli täysin tyytyväisiä 39 prosenttia ja pääsääntöisesti tyytyväisiä 61 prosenttia vastaajista. Edelleen myös työtehtäviinsä kertoi täysin tyytyväisiä olevansa 50 prosenttia ja pääsääntöisesti tyytyväisiä samaten 50 prosenttia vastaajista. Tyytymättömiä ei kummassakaan tapauksessa ollut lainkaan. Samoista työpaikoista kilpailun näki kovana tai melko kovana vain 12 prosenttia vastaajista, 60 prosentin mielestä kilpailu ei ole kovaa tai ei juurikaan ole kovaa.

Tutkimusten väliset erot työtyytyväisyydessä, sekä työllistymis- ja tulevaisuuden näkemyksissä ovat hätkähdyttäviä. Mutta miksi näin on? Onko syytä haettava koulutuspolitiikasta, työnantajasektoreista, henkilökohtaisesta syistä vai maantieteellisistä seikoista?

Tutkimusryhmässäni työpaikoista kilpailun määrä koettiin pieneksi mahdollisesti sen takia, että merkittävä osa Stadiassa opiskelleista kulttuurituottajista on suuntautunut nimenomaan yksityiselle sektorille, eikä niinkään esimerkiksi kunta- tai kolmannelle sektorille. Yksityissektorilla tarjolla olevat työpaikat ovat usein niin sanotusti tuotantotoisia, eivät niinkään hallinnollisia tai sisältösuunnittelupainotteisia. Ja vahva tuotannollinen osaaminen on juuri se puoli, jota Stadian kulttuurituottajakoulutuksessa painotetaan, kun painotus muissa saman alan ammattikorkeakouluissa on enemmän taideaineiden puolella. Olisiko nyt siis niin, että tuotannollisen osaamisen kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa? Ja toisaalla taidesisältöjen tuntemukselle ja hallinnolliselle osaamiselle olisi vähemmän kysyntää kuin tarjokkaita. Saman päätelmän puolesta puhuu myös Stadiasta valmistuneiden kulttuurituottajien erittäin alhaiset työttömyysluvut ja se, että monet siirtyvät täysipainoisesti työelämään jo paljon ennen valmistumistaan.

Eroavaisuudet koulutuslinjauksissa ja siten alasuuntautuneisuudessa näkyivät myös tutkittavieni vastauksissa. Nähtiin, että muista kouluista valmistuneilla ei välttämättä ole kompetenssia hakea samoja paikkoja, eikä heitä siksi samoissa työhaastatteluissa edes näy. Tai kuten vastaajat asian muotoilivat:

Ei se Platonin lainaaminen auta, jos pitää pystyttää Provinssin päälava.

[Samoista paikoista kilpailevat] Tietyissä tapauksissa opiskelijoista saatava ilmaistyövoima ja muissa tapauksissa koulutuksesta tms. riippumatta pitemmän kokemuksen omaavat, vakiintuneen aseman saavuttaneet henkilöt.

[Samoista paikoista kilpailevat] Lähinnä työssäoppineet, iso osa kulttuurituottajia on kuitenkin turisteja.....:)

Todennäköisestä myös on, että alalle on muodostunut erillisiä (sisä)piirejä. Stadia-taustaiset kulttuurituottajat liikkuvat omissa piireissään ja tuntevat myös samojen piirien työnantajatahot. Näissä piireissä ei julkisia työnhakuilmoituksia välttämättä edes tehdä tai jos tehdäänkin, niitä ei ainakaan laajemmin julkaista. Tieto työpaikoista liikkuu paljolti suusta suuhun ja sähköpostista sähköpostiin. Vastaavasti lienee myös niin, ettei Stadialaisia kulttuurituottajia liiemmin näy julkisen- ja kolmannen sektorin työhaastatte- luissa, vaan niissä liikkuvat nuo Stadia-taustaisten piireissä harvemmin nähdyt kollegat. Toisaalta julkisen sektorin tapauksessa julkiset työnhaut keräävät runsaasti sellaisiakin hakijoita, joilla ei ole juurikaan perusteita paikan saamiselle. Siis onnenonkijoita.

Saamistani vastauksista on myös selvästi havaittavissa eräänlainen vastakkainasettelu ”meidän ja niiden” välillä. Rivien välistä oli luettavissa tiettyä ajattelutapaa ”meidän oikeista töistä ja niiden puuhastelusta”. Tätä luonnollisesti tukee selkeä jako julkisen ja yksityisen sektorin työkentille, joista ensin mainitusta kohderyhmälläni tuntuisi olevan hieman negatiivinen käsitys. Myös muiden koulujen opetuksen suuntautuminen enimmäkseen julkisen ja kolmannen sektorin tarpeisiin on ollut omiaan vähentämään opiskelijoiden potentiaalista kanssakäymistä työyhteisissä. Sillä kuten tämänkin tutkimuksen tulokset kertovat, suurin osa töistä on tehty juuri sillä sektorilla, jonne koulutuskin on suunnattu. Myös maantieteelliset erot vaikuttavat luonnollisesti myös työkokemuksen kertymiseen ja siten myös tarpeellisten suhteiden keräämiseen. Kylmiä tosiseikkoja kuitenkin ovat: Helsingissä on suurin osa koko maan kulttuurialan työpaikoista, niitä on rajallisesti ja ne, jotka työpaikkojen äärellä asuvat, ovat paremmassa asemassa työmahdollisuuksia kärkeymässä. Alueellinen ylikouluttaminen, kuten kaikkinaainen ylikouluttaminen ylipäätään, on valitettavaa todellisuutta myös tällä alalla, vaikka vanha sanonta profectoista omalla maallaan pitäisikin paikoin kutinsa.

Alalle ylikouluttamisesta on kentällä puhuttu huolestuneeseen sävyyn jo useiden vuosien ajan mutta tähän ei tunnuta koulutustasolla reagoitavan juuri ollenkaan. Oppilaitoksista vain Stadia näyttäisi selkeästi vähentäneen koulutuksen aloituspaikkoja. Onko

kulttuurituottajakoulutuksessa nyt siis käymässä samoin kuin media-alalla – erityisesti audiovisuaalisella alalla – kävi jokunen vuosi sitten? Kaiken karvaiset koulut puskiivat kaiken karvaisia AV-alan ammattilaisia kentälle yhä kiihtyvällä tahdilla vaikka jokainen alalla jo toimiva ihminen yritti sanoa, että kaikille uusille ei koskaan tule löytymään töitä. Ilmeisesti media-ala koettiin tuolloin äärimmäisen vetovoimaisena ja ikuisesti kasvavana alana opetusministeriötä myöten. Lisää bensaa liekkeihin heitti lähestyvä digitaalisen television aikakausi, jolloin kanavien määrän ja kotimaisen ohjelmatuotannon määrän nähtiin moninkertaistuvan. Sitten kun huomattiin, että suomalaisten TV-katsojien määrä ja television katsomiseen käyttämä aika ei yllättäen moninkertaistunutkaan, oli jo liian myöhäistä. Vastaavanlainen prosessi, hypeinään kulttuurivienti ja luovuus, tuntuisi jo olevan käynnissä ja näyttäisi, että kukaan ei ole oppinut mitään. Kehitys on erittäin valitettava alalla toimivien ja erityisesti sinne pyrkivien kannalta.

6.3 Päätössanat

Kulttuurituottajien, niin Stadiassa kuin muissakin kouluissa opiskelleiden, työelämää on luonnollisesti tarpeen tutkia myös tulevaisuudessa. Toivon oman työni toimivan jonkinlaisena pohjana tulevien vuosikurssien tutkimiselle ja antavan ajatuksia myös koko alan laajempaan tutkimukseen. Työni ja tekemäni kyselylomake saattaisi toimia hyvänä alustana tuleville tutkimuksille. Joskin kyselylomake luonnollisesti vaatii työstämistä vastaamaan kulloistakin tutkittavaa ryhmää. Kysymysten rajausta, tarkennusta ja vastusrakenteen muuttamista helpommin analysoitavaan muotoon on myös syytä harkita. Kyselylomakkeen puutteista huolimatta työni toi tarvittavaa lisätietoa kulttuurituottajien työhistoriasta, uran alkuvaiheen kehityksestä ja avasi myös oven seurantatutkimukselle kohderyhmän tuottajauran kehittymisestä. Myös tekemäni tutkimusten välisen vertailun perusteella toivon alalle keskustelua sekä käytännön toimia erityisesti koulutuspaikkojen määrän vähentämiseksi, sekä koulutuksen suuntauksiin alan todellisiin tarpeisiin verrattuna.

LÄHTEET

- Halonen, Katri 2004. Huomisen rientoja tuottamassa. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö CUPORE.
- Halonen, Katri 2005. Visioita ja valintoja: tapahtumatuotannon tulevaisuus helsinkiläisten tuottajien arvioimana. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämssäätiö CUPORE.
- Halonen, Katri 2006. Kulttuurituottajan ammattispesifi osaaminen. Julkaistu aikakauskirjassa Kasvatus 37 3/2006. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. 250 - 263.
- Hellberg, Salla 2006: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian kulttuurituotannon suuntautumisvaihtoehto – Ensimmäisen opintonsa aloittaneen vuosikurssin seuranta. Opinnäytetyö. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, viestinnän koulutusohjelma, kulttuurituotannon suuntautumisvaihtoehto.
- Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian kotisivut 2007. [WWW-dokumentti] <<http://www.stadia.fi>> (Luettu 14.4.2007).
- Honkanen, Virpi & Ahola, Sakari 2003. Kulttuurin koulutus ja uudet urat: ammattikorkeakouluista kulttuuralalta valmistuneiden koulutuskokemukset, työllistyminen ja yrittäjyys. Turku: Turun yliopisto.
- Humanistisen ammattikorkeakoulun kotisivut 2007. [WWW-dokumentti] <<http://www.humak.edu>> (Luettu 14.4.2007).
- Kalhama, Pilvi 2006. Kulttuurituottajat työelämässä. Teoksessa Minne tie vie? Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001 - 2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintosuunnitelmat ja koulutuskokemukset. Toimittaneet Kimmo Lind ja Pekka Vartiainen. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. 64 - 117.
- Moisio, Heidi & Holma, Lotta 2000. Kulttuuritapahtumien tuottajan rooli ja verkostot. Case LABRA. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Oksman, Riku 2002. Intohimoa ja ammattitaitoa: puheenvuoroja tuottajan työstä. Pro gradu -tutkielma. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B 42. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Opetusministeriön ammattikorkeakoulujen opiskelijapalautejärjestelmä OPALA 2007. [WWW-dokumentti] <<http://opala.ncp.fi/main.do>> (Luettu 21.3.2007).

Opetusministeriön ammattikorkeakoulujen seurannan ja arvioinnin tietokanta AMKO-TA 2007. [WWW-dokumentti] <<http://amkota.minedu.fi:8080/>> (Luettu 21.3.2007).

KYSELYN OHJEET

ALUKSI

Lämmin kiitos sinulle vastauksistasi omasta ja toimeksiantajani, Stadian kulttuurituotannon koulutusohjelman, puolesta! Vastauksesi tuovat tärkeää tietoa tutkimukseen kulttuuri-tuotannon opiskelijoiden työllistymisestä ennen, nyt ja tulevaisuudessa.

OHJE

Kysymysryhmät on merkitty numeroin 1-11, nämä puolestaan on merkitty omin alanumeroinsa. Aikaa vastaamiseen menee noin 30 minuuttia.

Kukin kysymysryhmä on sijoitettu omalle Excel-lehdelle. Navigoit näiden välillä ikkunan alareunassa näkyvien numeroitujen lehtien avulla.

Vastaathan kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman huolellisesti ja tarkasti.

Huomaa, että monet kysymysryhmät jatkuvat useille sivuille, ei vain ensimmäiselle.

Mikäli jokin kysymys vaikuttaa mielestäsi epäselvältä, vastaa joka tapauksessa, vaikka sitten itsellesi paremmin sopivin muotoin. Vastauksesi pyritään tulkitsemaan, tarvittaessa otamme sinuun erikseen yhteyttä epäselvien kohtien poistamiseksi.

Palauta täyttämäsi kysely mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 18.3.2007 mennessä.

Palauta täyttämäsi kysely Excel-muodossa osoitteeseen tuomas.jarvi@edu.stadia.fi.

ALAA VAIHTANEET

Mikäli olet vaihtanut alaa kokonaan tai olet valmistunut Stadian kulttuurituotannon ko:sta ja vaihtanut sen jälkeen alaa vastaa vain kysymyksiin 1-6, 10 ja 11.

Mikäli olet vaihtanut alaa mutta teet kuitenkin satunnaisesti kulttuurituotantoalan töitä vastaa kaikkiin kysymyksiin.

LUOTTAMUKSELLISUUS

Kaikki vastaukset ovat ehdottoman luottamuksellisia. Vastauksia ei tulla julkaisemaan vastaajan nimellä, ellei vastaaja itse ole antanut siihen lupaa. Vastauksia, tai niiden otteita, tullaan julkaisemaan lopullisessa työssä mutta ilman vastaajan nimeä.

Vastauksia tullaan käyttämään vain Tuomas Järven opinnäytteen kirjallisessa osuudessa, ellei vastaaja itse ole antanut lupaa muuhun julkaisemiseen.

KUTU-KOULUTUKSEN PR-TARKOITUS

Mikäli Stadian Kulttuurituotannon koulutusohjelma tarvitsee PR-tarkoituksiin esimerkkejä koulutusohjelmasta valmistuneiden sijoittumisesta ja työuran rakentumisesta, voiko sinut nostaa esille?

VASTAUKSESI: (esim. kyllä tai ei)

VIELÄ KERRAN KIITOS!

1 - 6 TAUSTATIEDOT

Kyselyyn vastaamispäivämäärä	
------------------------------	--

1 NIMI	
--------	--

2 SUKUPUOLI	
-------------	--

3 IKÄ	
-------	--

4 YHTEYSTIEDOT	
Katuosoite	
Postinumero	
Postitoimipaikka	
Puhelinnumero	
Sähköpostiosoite	

5 OPINTOJEN ALOITTAMISVUOSI	
-----------------------------	--

6 OPINTOJEN PÄÄTTÄMISVUOSI	
----------------------------	--

6.1 En ole valmistunut, syy (työkiireet, lopettanut opinnot, muu syy, mikä)	
---	--

7 TYÖURAN RAKENTUMINEN

7.1 Työkokemus ennen opintojen aloittamista

7.1.1 Kuinka paljon sinulla oli <u>alan</u> työkokemusta ennen Stadian kulttuurituottajaopintojen	xx kuukautta
7.1.1.1 Työnantajatahot, kpl / taho? (valtio, kunta, yksityinen, järjestö/yhdistys, yrittäjä, muu)	kpl / taho (esim. 1/valtio, 4/kunta, 8/yksityinen)
7.1.1.2 Työsuhteiden laadut, kpl / työsuhte? (vakituinen/määräaikainen, kokoaikainen/osa-aikainen, yrittäjä)	kpl / työsuhte (esim. 2/vakituinen kokopäiväinen, 1/vakituinen osa-aikainen, 5/määräaikainen kokopäiväinen)
7.1.1.3 Tittelit, kpl/titteli?	(esim. 2 kpl Tuotantoassistentti, 1 kpl Teatterituottaja, jne.)

7.1.2 Kuinka paljon sinulla oli alan työkokemusta <u>palkattomien harrastusten kautta</u> ennen Stadian kulttuurituottajaopintojen	xx kuukautta
7.1.2.1 Harrastukset?	(esim. teatteri, musiikki, tms.)

7.2 Työskentely opintojen aikana

7.2.1 Kuinka paljon teit opintojen aikana <u>kaikkia töitä</u> yhteensä? (työmäärän kuukausittainen keskiarvo koko opiskeluajalta, sisältäen kesätyöt ja muut pidemmät työjaksot)	tuntia / kk
---	-------------

7.2.2 Tyypillinen alan työtehtävien tuntipalkka opiskelujen aikana, <u>poislukien mahdolliset opintoetuuudet</u> , €/tunti?	€ / tunti (esim. 9€/tunti)
---	----------------------------

7.2.3 Kuinka paljon teit <u>alan töitä</u> yhteensä? (kuukausittainen keskiarvo koko opiskeluajalta, sisältäen kesätyöt ja muut pidemmät työjaksot)	tuntia / kk
7.2.3.1 Montako alan työnantajaa sinulla oli yhteensä?	kpl
7.2.3.2 Montako alan työnantajaa sinulla oli tyypillisesti samanaikaisesti?	kpl
7.2.3.3 Työnantajatahot, kpl / taho? (valtio, kunta, yksityinen, järjestö/yhdistys, yrittäjä, muu)	kpl / taho (esim. 1/valtio, 4/kunta, 8/yksityinen)
7.2.3.4 Työsuhteiden laadut, kpl / työsuhde? (vakituinen/määräaikainen, kokoaikainen/osa-aikainen, yrittäjä)	kpl / työsuhde (esim. 2/vakituinen kokopäiväinen, 1/vakituinen osa-aikainen, 5/määräaikainen kokopäiväinen)
7.2.3.5 Tittelit, kpl/titteli?	(esim. 2 kpl Tuotantoassistentti, 1 kpl Teatterituottaja, jne.)

7.2.4 Kuinka paljon teit <u>muuta töitä</u> yhteensä? (kuukausittainen keskiarvo koko opiskeluajalta, sisältäen kesätyöt ja muut pidemmät työjaksot)	tuntia / kk
7.2.4.1 Montako muun alan työnantajaa sinulla oli yhteensä?	kpl
7.2.4.2 Montako muun alan työnantajaa sinulla oli tyypillisesti samanaikaisesti?	kpl

7.2.5 Kuinka monta palkatonta työharjoittelujaksoa teit yhteensä? Kerro työnantajataho, työsuhteen laatu ja kunkin kesto. (poislukien opintosuunnitelmaan kuuluva pakollinen työharjoittelu)	(esim. 1 kpl kunnallinen taho, kokoaikainen, 3 kuukautta. 1 kpl järjestö, osa-aikainen, 1 kuukausi)
--	---

7.2.6 Kuinka paljon teit alalla työskentelyyn verrattavia töitä palkattomien harrastusten kautta? (kuukausittainen keskiarvo koko opiskeluajalta, sisältäen kesätyöt ja muut pidemmät työjaksot)	tuntia / kk
--	-------------

7.2.6.1 Harrastukset?	(esim. teatteri, musiikki, tms.)
-----------------------	----------------------------------

7.2.7 Jos et tehnyt töitä lainkaan, miten kustansit opiskeluaikaisen elämäsesi?	(esim. elin lainarahalla)
---	---------------------------

7.3 Työtilanne valmistumisen jälkeen ennen nykyistä työpaikkaa (VAIN VALMISTUNEET VASTAAVAT)

7.3.1 Työpaikat tai toimeksiantajat yhteensä kpl, tuntia/kk, joista alan töitä kpl, tuntia/kk? (kuukausittainen keskiarvo koko valmistumisen jälkeiseltä ajalta)	(esim. 7 työnantajaa, yhteensä 190 tuntia kuukaudessa, joista alan työnantajia 6 kpl, yht. 120 tuntia/kk)
--	---

7.3.2 Työpaikat tai toimeksiantajat samanaikaisesti kpl, joista alan työnantajia kpl? (kuukausittainen keskiarvo koko valmistumisen jälkeiseltä ajalta)	(esim. 3 työnantajaa kuukaudessa, joista alan työnantajia 2 kpl)
---	--

7.3.3 Palkattomat ("aatteelliset") alan työpaikat/-tehtävät esim. harrastusten kautta kpl, tuntia/kk? (kuukausittainen keskiarvo koko valmistumisen jälkeiseltä ajalta)	(esim. 1 musiikkiteatteriharrastus tuottajan ominaisuudessa, 40 tuntia kuukaudessa)
---	---

7.3.4 Alan töiden työnantajatahot, kpl / taho? (valtio, kunta, yksityinen, järjestö/yhdistys, yrittäjä, muu)	kpl / taho (esim. 1/valtio, 4/kunta, 8/yksityinen)
--	--

7.3.5 Alan työnantajatahojen sijaintikunnat, kpl/paikkakunta?	(esim. 4/Helsinki, 1/Espoo)
---	-----------------------------

7.3.6 Alan töiden työsuhteiden laadut, kpl / työsuhde? (vakituinen/määräaikainen, kokoaikainen/osa-aikainen, yrittäjä)	kpl / työsuhde (esim. 2/vakituinen kokopäiväinen, 1/vakituinen osa-aikainen, 5/määräaikainen kokopäiväinen)
--	---

7.3.7 Alan töiden työsuhteiden tyypillinen kesto, kk?	kk
7.3.8 Tittelit, kpl/titteli?	(esim. 2 kpl Tuotantoassistentti, 1 kpl Teatterituottaja, jne.)
7.3.9 Alan työtehtävien vastaavuudet koulutuksen kanssa, yleisesti ottaen?	(esim. suurimmaksi osaksi vastannut koulutusta hyvin, muutamaa poikkeusta lukuunottamatta)

**7.4 Valmistumisen jälkeinen palkkataso työuran alkuvaiheilla ennen
nykyistä työpaikkaasi (VAIN VALMISTUNEET VASTAAVAT)**

7.4.1 Tyypillinen kuukausittainen keskiansio työuran alkuvaiheilla? (0- 999€, 1000-1499€, 1500-1999€, 2000-2499€, 2500-2999€, 3000- 3499€, 3500-3999€, 4000€-)	(esim. 2000-2499€)
7.4.2 Oliko sinulla luontaisetuja työurasi alkuvaiheilla? Ilmoita edut ja niiden rahallinen arvo. (puhelin-, lounasetu, työsuhdeliput tms.)	(esim. puhelinetu 20€/kk)
7.4.3 Vastasiko palkka työtehtäviäsi, olitko tyytyväinen palkkaasi?	(esim. ei vastannut, en ollut kovinkaan tyytyväinen)
7.4.4 Vastasiko palkka työpanostasi?	(esim. ei todellakaan, tein 12 tuntisia päiviä ja sain Skandinavian 3. huonointa liksaa)
7.4.5 Miten palkkaus on kehittynyt työkokemuksen kertyessä? Onko palkkaus kehittynyt toivomallasi tavalla?	(esim. nousuluonteisesti mutta liian hitaasti kuitenkin)
7.4.6 Oliko palkkasi uran alkuvaiheilla riittävä omaan	(esim. kyllä oli, elin kuin Skandinavian 2. rikkain henkilö)
7.4.7 Oliko palkkasi uran alkuvaiheilla riittävä (mahdollisen) perheen toimeentulon	(esim. ei perhettä)
7.4.7.1 Koitko palkkauksen esteeksi perhesuunnittelulle?	(esim. kyllä, todellakin! ei pyygee lisääntyä näillä liksoilla, vaikka mieli tekisi koko ajan!)

**7.5 Poissaolojaksot työelämästä valmistumisen jälkeen
(VAIN VALMISTUNEET VASTAAVAT)**

7.5.1 Oletko ollut poissa työelämästä valmistumisen jälkeen, miksi? (työttömyys, sairausloma, äitiysloma, asevelvollisuus/siviilipalvelus, tms.)	(esim. sairausloma, tulin hulluksi)
---	-------------------------------------

7.5.2 Poissaolojaksojen lukumäärä, ajankohdat ja kestot?	(esim. 2 työttömyysjaksoa, 12/2005, 1kk ja 04-06/2006 3kk)
--	--

7.6 Työllistyminen ja kilpailu työmahdollisuuksista

7.6.1 Onko alan töiden löytäminen/ saaminen helppoa vai vaikeaa? Uran alkuvaiheilla ja nykyään.	(esim. Uran alussa töiden löytäminen oli vaikeampaa. Nykyään töiden löytäminen on helpompaa mm. kehittyneen suhdeverkoston vuoksi.)
---	---

7.6.2 Onko alalla kollegoiden välistä kilpailua samoista työmahdollisuuksista? Uran alkuvaiheilla ja nykyään.	(esim. Kilpailua oli aluksi ja on nykyäänkin. Joskin kilpailu on siirtynyt suhdeverkostojen puolelle.)
---	--

7.6.3 Pidätkö kilpailua samoista työmahdollisuuksista kovana? Uran alkuvaiheilla ja nykyään.	(esim. Aluksi kilpailu oli kovempaa erityisesti opiskelukavereiden kesken kun kaikki kilpailu niistä harvoista tiedossa olevista paikoista. Nykyään kilpailu on ehkä tasoittunut hieman ja kenttä laajentunut.)
--	---

7.6.4 Ketkä samoista paikoista kilpailevat? Uran alkuvaiheilla ja nykyään. (Kultt.tuottajakoulutuksen saaneet, yliopiston suorittaneet, työssäoppineet tms.)	(esim. Aluksi papereilla oli enemmän merkitystä, nykyään työkokemus merkitsee. Tietysti tapauskohtaisesti.)
--	---

7.6.5 Koetko kilpailutilanteet reiluiksi ja tasavertaisiksi, miksi? Uran alkuvaiheilla ja nykyään.	(esim. Alkupuolella tuttujien tutut jyräsivät koulutuksen yli, ja ehkä tilanne on sama myös nykyään!)
--	---

7.6.6 Mitkä seikat mielestäsi olivat eduksi kilpailutilanteessa? Uran alkuvaiheilla ja nykyään. (koulutus, työkokemus, suositukset, suhteet, oikeiden ihmisten tunteminen tms.)	(esim. Aluksi työkokemus oli merkittävässä roolissa, koulutus ei merkinnyt mitään. Nykyään myös koulutusta kysytään ja sitä arvostetaan, sekä tietenkin kokemusta. Ja ne suhteet on tärkeitä!)
---	--

7.6.7 Miten arvioit kilpailutilanteen kehittyvän tulevaisuudessa?	(esim. kilpailu tulee kiristymään, paitsi että meitsi jyrää kuiteski!)
---	--

8 NYKYINEN TYÖPAIKKA / KESKEISIMMÄT TYÖNANTAJAT

8.1 Nykyinen työnantajataho / -tahot, jos useita ja niiden sijaintikunnat

Keskeisimmät työntajatahosi, kpl / taho ja sijaintikunnat? (valtio, kunta, yksityinen, järjestö/yhdistys, yrittäjä, muu)	(esim. 1 kunnallinen, Helsinki. 2 yksityistä, Helsinki ja Vantaa)
--	---

8.2 Tittelit, asemat organisaatioissa ja keskeiset työtehtävät

8.2.1 Tittelit, kpl / titteli ja keskeiset työtehtävät?	(esim. 2 kpl tuottaja: tuotannon suunnittelutoimet, aikataulutus, taloushallinta, henkilöstöhallinta. 1 kpl tiedotusassari: käytännön tiedostustyö tiedottajan assistenttina.)
8.2.2 Asemat organisaatioissa, kpl / asema? (johtotaso, asiantuntija- & suunnittelutaso, suoritustaso, avustavat toimet)(yrittäjä)	kpl / asema (esim. 2 kpl asiantuntija- & suunnittelutaso, 1 kpl suoritustaso)

8.3 Työsuhteiden laadut, kestot ja vastaavuudet koulutuksen kanssa

8.3.1 Työsuhteiden laadut, kpl / laatu? (vakituinen/määräaikainen, kokoaikainen/osa-aikainen, yrittäjä)	kpl / työsuhte (esim. 1/vakituinen kokopäiväinen, 1/vakituinen osa-aikainen, 1/määräaikainen osa-aikainen)
8.3.2 Kauanko olet ollut nykyisessä tehtävässä / nykyisissä tehtävissä, kpl / kesto?	kpl / kesto (esim. 1 työpaikka, 8 kuukautta ja jatkuu vaan)
8.3.3 Vastaavatko työpaikat koulutustasi, miltä osin?	(esim. tuottajan työt ovat suurilta osin koulutusta vastaavia, tiedotusassarin vain osittain)

8.4 Palkkataso

8.4.1 Tyypillinen kuukausittainen keskiansio? (0-999€, 1000-1499€, 1500-1999€, 2000-2499€, 2500-2999€, 3000-3499€, 3500-3999€, 4000€-)	(esim. 2000-2499€)
8.4.2 Onko sinulla palkan lisäksi luontaisetuja? Ilmoita edut ja niiden keskimääräinen kuukausittainen rahallinen arvo. (puhelin-, lounasetu, työsuhdeliput tms.)	(esim. puhelinetu 20€/kk)
8.4.3 Vastaako palkka työtehtäviäsi, oletko tyytyväinen palkkaasi?	(esim. vastaa ihan tyydyttävästi, enemmänkin voisi tulla)
8.4.4 Vastaako palkka työpanostasi?	(esim. ei oikein, teen aika paljon ylityötä, eikä niitä korvata millään lailla)
8.4.5 Onko palkka riittävä omaan toimeentuloosi?	(esim. kyllä, en kuitenkaan vietä kulutusjuhlia)
8.4.6 Onko palkkasi riittävä (mahdollisen) perheen toimeentulon varmistamiseen?	(esim. ei perhettä)

8.4.6.1 Koetko palkkauksen esteeksi perhesuunnittelulle?	(esim. kyllä, todellakin! ei pyygee lisääntyä näillä liksoilla, vaikka mieli tekisi koko ajan!)
--	---

8.4.7 Kehittykö palkkaus toivomallasi tavalla?	(esim. nousuluonteisesti mutta liian hitaasti kuitenkin)
--	--

8.5 Työtyytyväisyys

8.5.1 Oletko tyytyväinen nykyiseen työtilanteeseesi?	(esim. pääsääntöisesti kyllä, mutta freelancerille voisi pukata enemmänkin ja rahakkaampia keikkoja!)
--	---

8.5.2 Oletko tyytyväinen nykyisiin työtehtäviisi?	(esim. no joo, kai näitä enemmän tekee kuin selkäänsä ottaa)
---	--

8.5.3 Oletko tyytyväinen nykyiseen työnantajaasi/toimeksiantajaasi (nykyisiin, jos useita)?	(kyllä, vaikka se onkin sietämätön ja rasittava vatipää)
---	--

8.5.4 Oletko tyytyväinen työskentelyolosuhteisiisi? Jos olet yrittäjä, kerro lyhyesti missä teet töitä. (toimitilat, työvälineet jne.)	(esim. meidän toimisto on ihan hirvee paskaläävä, jossa ei saa happea kunnolla ja pujoallergiani reagoi päivittäin! Työkoneet on onneksi viimeisintä huutoa ja faksikin löytyy.) (esim. olen yrittäjä ja teen työt Kirjasto 10:ssä, siellä kun on ilmainen wlan-verkko ja kahvila
--	---

8.5.5 Oletko tyytyväinen mahdollisiin luontaisetuihisi? Jos sinulla ei ole luontaisetuja, mitä etuja toivoisit saavasi? (puhelinetu, lounasetu, liikuntasetelit, autoetu jne.)	(esim. ei ole luontaisetuja, puhelin- ja lounasetu olis ok)
--	---

8.5.6 Oletko tyytyväinen uralla etenemismahdollisuuksiisi?	(esim. "I'm stuck on a dead-end job!")
--	--

8.5.7 Oletko tyytyväinen ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin?	(esim. käyn tuon tuosta kurssittamassa itseäni, jotta pysyn kuvioissa mukana)
--	---

9 TYÖTULEVAISUUDEN ARVIO

9.1 Haetko uusia työmahdollisuuksia parhaillaan?

9.1.1 Jos haet uusia työmahdollisuuksia, miksi? (tyytymättömyys toimenkuvaan, palkkaukseen, alaan tms.)	(esim. palkkaus on syvältä, lähden pörssiin)
---	--

9.1.2 Miltä alalta haet uusia työmahdollisuuksia, miksi? (kaupallinen ala, viestintä, mainosala tms.)	(esim. mainosalalla on paremmat liksat ja vähemmän taiteilijoita)
---	---

9.2 Millaiseksi näet urakehityksesi?

9.2.1 Millaiseksi näet urakehityksesi muutaman vuoden sisällä?	(esim. näen sen hyvin)
9.2.2 Millaiseksi näet urakehityksesi 10 vuoden sisällä?	(esim. olen silloin listautunut pörssiin ja käärin mielettömiä hilloja koko ajan, vaikka en erityisemmin edes yritä. Itseasiassa rahaa tulee ikkunoista ja ovista niin suurella volyyymillä, että joudun 6 kuukauden välein perustamaan uuden taidetta tukevan säätiön, vain päästäkseni koroista eroon ilman veroseuraamuksia)

9.3 Suhtautuminen alan tulevaisuuteen

9.3.1 Oletko tyytyväinen alan tulevaisuuteen ylipäätään?	(esim. Kyllä olen, sijoitan viikoittain rahaa epäkaupallisen ja kokeilevan teatteritaiteen sijoituspooliin)
9.3.2 Miten arvioit alan työpaikkojen määrän kehittyvän tulevaisuudessa?	(esim. ne lisääntyvät)
9.3.3 Oletko luottavainen omaan työllistymiseesi tulevaisuudessa?	(esim. kyllä olen)
9.3.4 Mitkä ovat tärkeimmät tekijät alan positiiviselle kasvulle tulevaisuudessa?	(esim. alan tuotantoportaan kasvava ammattimaistuminen ja sitä kautta uskottavuus myös kansainvälisellä tasolla)
9.3.5 Mitkä ovat alan suurimmat uhkatekijät tulevaisuudessa?	(esim. että taivas putoaa niskaamme)

9.4 Lisäkoulutus

9.4.1 Aiotko hankkia lisäkoulutusta tulevaisuudessa, mitä? (jatkokoulutus, täydentävä koulutus, muun alan koulutus tms.)	(esim. kyllä, teen maisterin tutkinnon)
9.4.2 Miksi? (osaamisen monipuolistaminen, parempi työpaikka, parempi palkka, alan vaihtaminen, tms.)	(esim. haluan kehittyä ihmisenä sekä parempaa palkkaa)
9.4.3 Milloin tai kuinka pian lisäkoulutus on arviosi mukaan tarpeellista?	(esim. asap)

10 ALAA VAIHTANEET

HUOM! VAIN ALAA VAIHTANEET VASTAAVAT!

10.1 Miksi vaihdoit alaa? (alan opetus, alan työtilanne, alan palkkataso, muut mielenkiinnon kohteet tms.)	(esim. kiinnostukseni arkeologiaa kohtaan vei voiton)
10.2 Millä alalla olet nyt, mikä on toimenkuvasi?	(esim. mainosalalla, graafikkona)
10.3. Näetkö mahdollisena paluun kulttuurituotannon alalle joskus tulevaisuudessa?	(esim. kyllä, alan kyllästyä mainosalan korruptioon)

11 YRITTÄJYYS

11.1 Oletko yrittäjä?	(esim. kyllä olen, mutta vain iltaisin ja viikonloppuisin kun taistelen yleismaailmallista pahuutta vastaan)
11.2 Jos olet yrittäjä, miksi ryhdyit yrittäjäksi?	(esim. halusin päättää itse kaikesta)
11.3 Jos et ole yrittäjä, oletko harkinnut yrittäjäksi ryhtymistä?	(esim. kyllä olen)
11.4 Mitkä olisivat tärkeimpiä syitä ryhtyä yrittäjäksi?	(esim. en halua, että joku muu kerää kaiken hyödyn uurastuksestani)
11.5 Mitkä olisivat suurimpia esteitä yrittäjyydelle?	(esim. pelko tulevaisuudesta)
11.6 Ryhtyisitkö yrittäjäksi yksin vai yhdessä muiden kanssa, miksi?	(esim. yhdessä tietenkin, yhdessä on turvallisempaa jakaa myötä- ja vastoinkäymiset)
11.7 Mikä olisi mielestäsi sopivin yritysmuoto uudelle yrityksellesi?	(esim. osakeyhtiö, se on kaikista turvallisin, vaikka teettäinkin enemmän töitä)
11.8 Mikä on käsityksesi kulttuurialan yrittäjyydestä tällä hetkellä?	(esim. en osaa sanoa)
11.9 Mikä on käsityksesi kulttuurialan yrittäjyydestä tulevaisuudessa?	(esim. yhteiskunta ainakin tuntuu panostavan yrittäjyyden suuntaan)
11.10 Arvioi lyhyesti kulttuurialan yrittäjyyden hyviä ja huonoja puolia?	(esim. hyvät puolet: itsenäisyys, jne. Huonot puolet: työmäärä jne.)